

Univerzita Karlova v Praze
Právnická fakulta

Mgr. Michal Štang

Skončení pracovního poměru v souvislosti se soukromoprávní rekodifikací

**Termination of employment in relation to the recodification of
private law**

Rigorózní práce

Konzultant: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): prosinec 2013

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány. Vycházím ze své diplomové práce „Skončení pracovního poměru“, kterou jsem v květnu 2013 obhájil s prospěchem „výborně“ na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Podstatně jsem ji přepracoval, aktualizoval a rozšířil.

V Praze dne 18. prosince 2013

Mgr. Michal Štang

Poděkování

Rád bych na tomto místě poděkoval konzultantce mé rigorózní práce, paní doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za projevenou ochotu a poskytnutou pomoc při konzultování této práce. Velmi oceňuji její vstřícný přístup jak po profesní tak po lidské stránce. Rád bych také vyjádřil poděkování za její trpělivost a cenné připomínky, které mi pomohly k úspěšnému dokončení mé rigorózní práce.

Obsah

Úvod	1
1. Pojetí pracovního práva, jeho funkce a prameny.....	4
1.1 Pojetí pracovního práva	4
1.2 Funkce pracovního práva	6
1.2.1 Ochranná funkce pracovního práva	6
1.2.2 Organizační funkce pracovního práva	10
1.3 Prameny pracovního práva	10
1.3.1 Obecné otázky	10
1.3.2 Ústavní základ pracovního práva	11
1.3.3 Pracovněprávní předpisy	12
1.3.4 Prameny unijního práva	13
1.3.5 Kolektivní smlouvy a vnitropodnikové normativní akty	14
2. Vztah pracovního práva a občanského práva	16
2.1 Princip delegace	17
2.2 Princip subsidiarity	17
2.3 Základní zásady pracovněprávních vztahů	18
2.4 Veřejný pořádek	20
2.5 Zákoník práce po 1. 1. 2014	21
3. Pracovní poměr – pojem a prvky	24
3.1 Subjekty pracovního poměru	24
3.2 Možnost zákonného zástupce nezletilého do 16 let věku okamžitě zrušit jeho základní pracovněprávní vztah	28
3.3 Obsah pracovního poměru	30
3.4 Objekt pracovního poměru	33

4. Hlavní dokumenty mezinárodního práva a práva EU týkající se práv zaměstnanců v pracovním vztahu a ochrany při jeho skončení	34
4.1 Organizace spojených národů	34
4.2 Mezinárodní organizace práce	35
4.3 Rada Evropy	37
4.4 Evropská unie	39
5. Zásady právní úpravy skončení pracovního poměru v českém pracovním právu	41
6. Právní úkony směřující k rozvázání pracovního poměru	44
6.1 Obecné otázky právních úkonů, resp. právních jednání	44
6.2 Neplatnost pracovněprávních úkonů	47
6.2.1 Neplatnost pracovněprávních úkonů do 31. 12. 2013.....	47
6.2.2 Neplatnost pracovněprávních úkonů od 1. 1. 2014.....	49
6.3 Výčet právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru	50
6.4 Dohoda o rozvázání pracovního poměru	51
6.4.1 Pojem a náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru	51
6.4.2 Důvody rozvázání pracovního poměru dohodou	52
6.5 Výpověď'	53
6.5.1 Pojem a náležitosti výpovědi	53
6.5.2 Výpovědní doba	54
6.5.3 Výpověď' ze strany zaměstnance.....	56
6.5.4 Výpověď' ze strany zaměstnavatele	56
6.5.5 Ochranná doba	66
6.6 Okamžité zrušení pracovního poměru	69
6.6.1 Pojem a náležitosti	69
6.6.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele	70

6.6.3 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance	74
6.7 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době	76
6.8 Doručování písemností	77
6.9 Účast odborů při rozvazování pracovního poměru zaměstnavatelem	79
6.10 Hromadné propouštění	80
7. Neplatné rozvázání pracovního poměru	82
7.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem	82
7.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem	84
8. Právní události směřující ke skončení pracovního poměru	85
8.1 Smrt zaměstnance.....	85
8.2 Smrt zaměstnavatele	86
8.3 Uplynutí doby	86
8.4 Dosažení věkové hranice	90
9. Způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech	92
9.1 Úřední rozhodnutí	92
9.2 Skončení pracovního poměru založeného jmenováním	92
10. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru	95
10.1 Odstupné	95
10.1.1 Zákonné odstupné	95
10.1.2 Smluvní odstupné	98
10.2 Potvrzení o zaměstnání	99
10.3 Pracovní posudek	100
Závěr	103
Resumé	106
Seznam zkratek	108

Seznam použité literatury	110
Abstrakt v českém a anglickém jazyce	113
Klíčová slova v českém a anglickém jazyce	115

Úvod

Již v průběhu studia na Právnické fakultě mě velmi zaujalo pracovní právo – zejména proto, že jde o obor, který je bezprostředně spjat se životem téměř všech občanů v produktivním věku, kteří působí jako zaměstnanci nebo jako zaměstnavatelé. I v zaměstnání, do něhož brzy nastoupím, se budu věnovat pracovnímu právu. Proto jsem si z tohoto oboru vybral téma diplomové práce „Skončení pracovního poměru“. Pro účely rigorózní práce ji nyní podstatně přepracovávám, aktualizuji a rozšiřuji, zejména v souvislosti se soukromoprávní rekodifikací.

Mezi důležité instituty pracovního práva patří skončení pracovního poměru. Jeho právní úprava je předmětem zvýšeného zájmu právnické i neprávnické veřejnosti, protože skončení pracovního poměru může významně ovlivnit život zaměstnance a často i jeho rodiny. Někdy může způsobit i určité problémy zaměstnavateli, s nímž rozváže pracovní poměr např. vysoce kvalifikovaný zaměstnanec. Problematika skončení pracovního poměru je velmi aktuální a v poslední době prochází určitými – byť dílčími – změnami. Nutno říci, že je obzvlášť důležitá v době ekonomické krize, jejímž důsledkem je mj. nezaměstnanost.

Svou práci jsem rozdělil do úvodu, deseti kapitol, z nichž většina je dále vnitřně členěna, a závěru. V prvních kapitolách se zabývám obecnými otázkami pracovního práva, jeho pojetím a funkcemi – zejména funkcí ochrannou, která je jeho funkcí stěžejní a také prameny pracovního práva. Dále věnuji pozornost vztahu pracovního práva a občanského práva. Zákoník práce a občanský zákoník jsou v současné době propojeny na principu subsidiarity, proto se s velkým zájmem očekává nejen nabytí účinnosti nového občanského zákoníku, ale i přijetí zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva a kterým bude novelizován i zákoník práce.

Zaměřuji se i na pojem pracovního poměru a závislé práce. Vzhledem k pronikání mezinárodního práva do vnitrostátních právních úprav a k harmonizaci českého pracovního práva s právem unijním se zabývám i příslušnými dokumenty práva mezinárodního a práva Evropské unie.

Těžiště práce spočívá v rozboru právní úpravy jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru. Zabývám se hlavně právními úkony směřujícími k rozvázání pracovního poměru – tj. dohodou o rozvázání pracovního poměru, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru a zrušením pracovního poměru ve zkušební době, jimž je věnována kapitola šestá. Jde o nejdůležitější způsoby skončení pracovního poměru. Snažím se nejen rozebrat platnou právní úpravu těchto úkonů, ale poukázat také na některé její problémy a současně na problémy vznikající při její aplikaci v praxi. Vycházím zejména ze soudní judikatury, která je v této oblasti bohatá. Soustřeďuji se rovněž na změny, které do úpravy skončení pracovního poměru přinesla tzv. koncepční novela zákoníku práce uskutečněná zákonem č. 365/2011 Sb., která nabyla účinnosti dnem 1. 1. 2012.

Pozornost věnuji i dalším důležitým souvisejícím otázkám – zejména neplatnému rozvázání pracovního poměru a hlavním povinnostem zaměstnavatele při skončení pracovního poměru.

V našem právním řádu dojde k mimořádně významné události – k rekodifikaci soukromého práva. Nová soukromoprávní úprava přinese důležité změny do celé oblasti soukromého práva, tedy i práva pracovního.

Dnem 1. 1. 2014 nabude účinnosti nový občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb., zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích a zákon č. 91/2012 Sb., o mezinárodním právu soukromém. Dnem 1. 1. 2014 nabude účinnosti rovněž tzv. změnový zákon, tj. zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace

soukromého práva. Tento zákon mění i zákoník práce. Hlavním změnám, které se týkají pracovněprávních vztahů a souvisejí s tématem mé práce budu v textu věnovat pozornost.

V závěru stručně hodnotím právní úpravu skončení pracovního poměru v českém pracovním právu, poukazuji na některé problémy a zamýšlím se nad dílčími náměty de lege ferenda.

1. Pojetí pracovního práva, jeho funkce a prameny

1.1 Pojetí pracovního práva

Pracovní právo tvoří soubor právních norem, které upravují v podstatě tři oblasti. Nejdůležitější a zároveň i historicky nejstarší oblastí je *individuální pracovní právo*.¹

Individuální pracovní právo je obvykle pojímáno jako soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, jímž může být právnická i fyzická osoba. Jde tedy o vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Hlavní právní normou individuálního pracovního práva je zákoník práce. Je základním předpisem pracovního práva, který upravuje právní vztahy při výkonu závislé práce. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále též „předchozí zákoník práce“) vycházel ze zásady „co není dovoleno, je zakázáno“. Naopak zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (dále též „nový zákoník práce“) vychází z jedné ze základních zásad soukromého práva „co není zakázáno, je dovoleno“ – tzv. legální licence.

Vývoj individuálního pracovního práva je v posledních letech velmi dynamický. Nový zákoník práce, který nabyt účinnosti dnem 1. 1. 2007, byl již mnohokrát novelizován. Jedna z nejdůležitějších novel označovaná jako koncepční, byla uskutečněna zákonem č. 365/2011 Sb., jenž nabyt účinnosti dnem 1. 1. 2012. V září t. r. byla přijata další velice významná novela, která kromě zákoníku práce mění i řadu zákonů dalších. Jde o zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva (dále též „změnový zákon“).

Nový občanský zákoník (dále též „NOZ“) přináší kromě změn terminologických i nové instituty, příp. institutům dosavadním dává nový obsah. Úkolem změnového zákona je promítnout tyto změny do příslušných právních předpisů, včetně zákoníku práce. Je možné říci, že tento zákon představuje druhou etapu rekodifikace soukromého práva, která by bez provedení těchto změn byla v praxi jen těžko aplikovatelná. Část 65. tohoto zákona se týká změn právní úpravy zákoníku práce².

¹ K pojetí pracovního práva pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, Praha, C.H. Beck, 2012, str. 3 a násl. (autor kap. Bělina M.)

² K této otázce pod. též: Vysokajová, M.: Změny v zákoníku práce v souvislosti s novým občanským zákoníkem, Rekodifikace & praxe, č. 7/2013, str. 3

Druhou oblastí pracovního práva je **pracovní právo kolektivní**, které představuje soubor norem upravujících vztahy mezi orgány, jež zastupují či reprezentují kolektivy zaměstnanců na straně jedné a jednotlivými zaměstnavateli, případně sdruženími zaměstnavatelů na straně druhé. Jejich hlavním cílem je zlepšování pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců.

Těžištěm právní úpravy kolektivního pracovního práva je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon upravuje pravidla pro postup smluvních stran, stanoví procesněprávní podmínky pro kolektivní vyjednávání, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy - podnikové nebo kolektivní smlouvy vyššího stupně a stanoví i pravidla pro řešení kolektivních sporů. Hmotněprávní podmínky uzavírání kolektivních smluv upravuje zákoník práce.

Jak stanoví § 286 odst. 1 zákoníku práce, odborové organizace jsou oprávněny jednat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle tohoto zákona, za podmínek stanovených zákonem, nebo sjednaných v kolektivní smlouvě. Dle § 286 odst. 3 zákoníku práce odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň 3 její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru; kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy může za těchto podmínek jen odborová organizace nebo její pobočná organizace, jestliže ji k tomu opravňují stanovy odborové organizace.

Třetí oblastí pracovního práva je **oblast zaměstnanosti**, která upravuje vztahy vznikající při realizaci práva občana, které je zakotveno v čl. 26 LPS – získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Hlavní normou je zde zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Jím upravené vztahy vznikají zejména mezi Úřadem práce České republiky a jeho krajskými pobočkami a občany, případně zaměstnavateli. Upravuje též např. zprostředkování zaměstnání, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a činnost agentur práce. Zaměstnání mohou zprostředkovávat buď krajské pobočky Úřadu práce ČR, nebo agentury práce, což jsou fyzické nebo právnické osoby, které mají od MPSV povolení ke zprostředkování zaměstnání.

V této oblasti pracovního práva je řada veřejnoprávních prvků, má blízko ke správnímu právu.

1.2 Funkce pracovního práva

1.2.1 Ochranná funkce pracovního práva

Hlavní funkcí pracovního práva je *funkce ochranná* – ta je důvodem, proč pracovní právo vzniklo a dále existuje. Pro bližší vysvětlení ochranné funkce uvedu stručný historický exkurz.

K některým právním úpravám pracovních vztahů a k vytvoření pracovněprávních institutů, především smluv – smlouvy čelední, tovaryšské a učednické, které předcházely pracovní smlouvě, docházelo již v období feudalismu. Úroveň právní úpravy byla ovšem tehdy velmi ovlivňována a limitována existencí nevolnictví. K zásadní změně v podmínkách umožňujících vývoj zákonodárství o práci došlo na přelomu 18. a 19. století. Bylo tomu tak v souvislosti se zrušením nevolnictví v roce 1781, následujícím přílivem obyvatel z venkova do měst a s rozvojem průmyslové výroby. Začal se rozvíjet kapitalistický výrobní způsob. Zaměstnávané osoby již nebyly poddané, ale svobodné. Ovšem stát v té době, v souladu s liberalistickým přístupem k zákonodárství o práci, do stanovení podmínek námezdních pracovních sil téměř nezasahoval v duchu zásady „laissez faire laissez passer“³.

První obecnější úpravu moderních pracovních vztahů na území dnešní České republiky umožnil Všeobecný občanský zákoník rakouský (Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch – dále jen ABGB), který byl přijat v roce 1811. V hlavě XXVI. upravil námezdní smlouvu, z níž se později vyvinula smlouva pracovní. Právním následkem uzavření námezdní smlouvy byla povinnost k práci pro jiného. Při třetí novele ABGB v roce 1916 došlo k rozštěpení námezdní smlouvy na dva smluvní typy – a sice smlouvu služební a smlouvu o dílo.

ABGB jako norma soukromého práva sice stanovil podmínky pro uzavření námezdní smlouvy, nemohl však stanovit podmínky výkonu práce. Ty v 19. století – zejména v jeho první polovině – často ohrožovaly nejen zdraví, ale někdy i život pracujících osob. Začaly být vydávány předpisy směřující k ochraně zaměstnaných osob – nejdříve zejména dětí. Celým 19. stoletím procházela snaha o úpravu pracovních podmínek, především pracovní doby, která původně činila až 16 hodin denně. Postupně se tak vyvíjelo tzv. ochranné zákonodárství⁴,

³ Ke genezi pracovního práva pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, C.H. Beck, Praha 2012, str. 28 a násl.

⁴ K vývoji zákonodárství o práci pod. též: Malý, K. a kol.: Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945, Praha, Linde Praha a.s., 1999, str. 115 a násl.

kteřé bývá někdy označováno jako zákonodárství tovární, ze kterého se postupně vyvinulo pracovní právo. První normy ochranného zákonodárství byly vydávány již za vlády císaře Josefa II. – byl to v roce 1786 dvorský dekret, který stanovil základní požadavky hygieny u pracujících dětí a byl také zaveden nedělní klid. Pro zajímavost uvádím, že úprava pracovní doby na 8 hodin denně byla uskutečněna až v roce 1918 po vzniku samostatné Československé republiky.

Ochranná funkce pracovního práva tedy byla nejprve zaměřena na ochranu života a zdraví zaměstnanců. Postupem času se rozšiřovala a chrání i další zájmy zaměstnanců, např. stabilitu jejich pracovního poměru. Na začátku 21. století je ochranná funkce pracovního práva nepochybně jiná než v době vzniku ochranného zákonodárství. Chci však upozornit na to, že i v dnešní době je otázka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci považována za mimořádně důležitou. Zaměstnanci už zpravidla nevykonávají těžkou a nebezpečnou manuální práci jako v minulosti, existují však jiné zdraví ohrožující faktory – např. jednostranná dlouhodobá nadměrná zátěž, stres, vlivy mechanizace, automatizace a robotizace, řízená klimatizace vzduchu atd.

Těmto otázkám je věnována velká pozornost i v právu Evropské unie – na rámcovou směrnici č. 89/391 EEC, která je označována jako „základní zákon komunitárního práva na ochranu zdraví při práci“ navazují další dílčí samostatné směrnice, zaměřené na specifické bezpečnostní a zdravotní požadavky ve vztahu k pracovnímu prostředí. Díky implementaci těchto směrnic do našeho právního řádu vychází i česká právní úprava z prevence rizik, jejímž cílem je, aby pokud možno ke škodám na životě a zdraví zaměstnanců nedocházelo.

Ve společnosti nastávají závažné změny, které působí i na pracovní právo a jeho ochrannou funkci. Např. – na straně jedné díky globalizaci světové ekonomiky u nás přibývají velcí zaměstnavatelé z řad nadnárodních společností, na straně druhé je zde ovšem i hodně malých a středních zaměstnavatelů, pro než bývá přílišná ochrana zaměstnanců v pracovněprávních vztazích velmi problematická. Zároveň je třeba říci, že pracovní právo jako právní odvětví upravující využívání závislé práce, tj. práce ve vztahu organizační nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance musí reagovat na změněné ekonomické podmínky a celkovou situaci. Zejména vytváření velkého tržního prostoru –

především vnitřního trhu v rámci Evropské unie⁵ – vede k tomu, že řada podniků se musí vypořádat s novou situací, některé z nich musí projít restrukturalizací, podniky se prodávají, převádějí, dochází k hromadnému propouštění, k platební neschopnosti zaměstnavatele atd. I tyto situace jsou zohledňovány směrnicemi Rady ES (nyní EU) a naší právní úpravou.

Globalizační procesy v Evropě i ve světě vyžadují přesuny zaměstnanců z jedné země do druhé podle potřeby zaměstnavatele. Ve snaze dosáhnout co nejnižších nákladů na pracovní sílu přesouvají nadnárodní společnosti výrobu do zemí s nejnižší mírou ochrany pracovní síly a tudíž i s nejnižšími náklady na pracovní sílu. V průběhu posledních let dochází ještě k dalšímu fenoménu, který bych rád zmínil. Jedná se o nedobré vztahy na pracovišti, které se projevují buď obtěžováním, což je vždy jednání nevíтанé a nežádoucí (antidiskriminační zákon takové jednání zakazuje). Dochází však i k tzv. mobbingu, což je typ vzájemných vztahů na pracovišti dotýkající se lidské důstojnosti a vytvářející negativní a nepřátelskou atmosféru mezi zaměstnanci. Spočívá v šikanování jednoho ze zaměstnanců, cílem je zpravidla ho donutit, aby sám opustil pracoviště nebo rozvázal pracovní poměr. Nedochází ale k porušování pracovněprávních předpisů, o to je postihování mobbingu obtížnější.

V souvislosti s výše naznačenými probíhajícími změnami se již několik let projevuje snaha o větší flexibilitu v zaměstnání, začínají být preferovány pracovní poměry na dobu určitou, pracovní poměry na částečný úvazek. Jsou hledány nové formy zaměstnávání, někdy označované jako prekérní – prekérnost spočívá právě v nižší míře ochrany zaměstnance. Snaha o větší flexibilitu právní úpravy je v rozporu se snahou o stabilitu pracovního poměru. Jde o závažný problém současného pracovního práva.

V posledních letech se stále častěji diskutuje o flexicitě, která je v právu Evropské unie pojímána jako určitá strategie současně posilující pružnost uzavírání pracovněprávních vztahů a jistotu zaměstnání, což jistě není snadný úkol.⁶

Kde všude se v současné době v právní úpravě nejvíce projevuje ochranná funkce pracovního práva? Jinými slovy – kde v právní úpravě dochází k největšímu omezování

⁵ Podle čl. 26 SFEU zahrnuje vnitřní trh EU prostor bez vnitřních hranic, v němž je zajištěn volný pohyb zboží, služeb, osob a kapitálu.

⁶ Pod. též: Hůrka, P. a kol.: Pracovní právo, Plzeň, Aleš Čeněk, 2011, str. 41 (aut. kap. Hůrka P.)

smluvní svobody? Omezení smluvní svobody ve prospěch zaměstnance, tj. ekonomicky slabší strany smluvního vztahu, je typickým charakteristickým rysem pracovního práva nejen v Evropě, ale na celém světě. Stupeň tohoto omezení je však v různých zemích odlišný. Rozsah omezení smluvní volnosti v pracovním právu je s jakoukoli jinou smluvní oblastí soukromého práva nesrovnatelný. Dosahuje takové intenzity, že tvoří jeden ze základních principů, na nichž je pracovní právo postaveno, prolíná celou úpravou pracovněprávních vztahů. Omezení smluvní svobody se uskutečňuje zákonodárstvím i závazky přijatými kolektivní smlouvou.⁷

Nový zákoník práce přijatý v roce 2006 naplnil jeden ze základních principů vyjádřených v Listině základních práv a svobod (dále též „Listina“) – „každý může činit, co není zákonem zakázáno a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá“. Přinesl určitou liberalizaci pracovněprávních vztahů, posílil princip smluvní volnosti jejich účastníků. Přesto je nutno konstatovat, že zákoník práce stále obsahuje řadu kogentních norem. Jedná se hlavně o kogentní úpravu minimálních pracovních podmínek, které musí zaměstnavatel dodržet a u nichž nelze sjednat pro zaměstnance méně výhodnou úpravu, než stanoví zákon (jde např. o rozvržení pracovní doby a její maximální rozsah, minimální dobu odpočinku atd.). Dále je možné uvést především ustanovení o ochraně mzdy a ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Důležitá je rovněž úprava skončení pracovního poměru, kdy ve snaze o stabilitu pracovního poměru může zaměstnavatel jednostranně zrušit pracovní poměr pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce. Dále je to i oblast odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, kdy výše náhrady škody způsobené zaměstnancem z nedbalosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním je zákoníkem práce limitována. Ochranná funkce pracovního práva se velmi silně projevuje i v úpravě zvláštních pracovních podmínek žen, mladistvých a osob zdravotně postižených. Na tomto místě je nutno zdůraznit, že stanovení míry ochrany žen v pracovněprávních vztazích je problémem velice obtížným. Zvýšená ochrana by měla být poskytována zejména těhotným ženám a matkám malých dětí, což je i v souladu s legislativou Evropské unie, která vychází z požadavku ochrany žen při práci z důvodu mateřství.

⁷ K omezení smluvní svobody v pracovním právu pod. též Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 3. vydání, Praha, C.H. Beck, 2007, str. 8 a 9

Je třeba ochránit oprávněné zájmy žen, zároveň však nelze přílišnou ochranou jejich práce odrazovat zaměstnavatele od zaměstnávání žen. V souladu se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace je nutno všude tam, kde je to vhodné a možné upravovat stejným způsobem postavení zaměstnaných žen a zaměstnaných mužů⁸.

1.2.2 Organizační funkce pracovního práva

Další důležitou funkcí pracovního práva je **funkce organizační**, která také někdy bývá označována jako hospodářsko-organizátorská. Směřuje hlavně k tomu, aby zaměstnavatel mohl plnit své úkoly a aby byla stanovena pravidla pro fungování trhu práce – proto je účelem právní úpravy pracovněprávních vztahů v této oblasti zejména poskytnout zaměstnavateli nástroje k organizaci a řízení výkonu práce jeho zaměstnanci za účelem realizace jeho činnosti, a to i s ohledem na měnící se ekonomickou situaci. Organizační funkce pracovního práva směřuje rovněž k vytváření podmínek pro účast zaměstnanců a jejich organizací a orgánů na činnosti podniku.

Pracovní právo vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces.

1.3 Prameny pracovního práva

1.3.1 Obecné otázky

V teorii práva je **pramen práva** pojmem o více významech. Vyjadřuje jednak vnější formu právních norem (pramen práva ve formálním smyslu), jednak je chápán jako zdroj obsahu těchto norem (pramen práva v materiálním smyslu) a nakonec jako zdroj poznání práva (pramen práva v gnozeologickém smyslu).

Dále se zaměřím na prameny práva ve formálním smyslu – tj. takové formy, které jsou v České republice formálně uznávány za formy pramenů práva. V případě pramenů práva jde o formy, které obsahují právní normy, dodávají v nich obsaženým pravidlům charakter práva. *Pouze takové pravidlo chování, které má státem (respektive v mezinárodním právu společenstvím států) uznanou formu pramene práva, je právní normou.*

⁸ Pod. též: Štangová, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu, Aleš Čeněk, Plzeň 2010, str. 181-182

Ve formálním smyslu se rozlišují 4 základní prameny práva – právní předpis, soudní precedens, normativní právní smlouva a právní obyčej.

Soustava pramenů práva se označuje jako **právní řád**⁹.

Právní řád České republiky, který patří ke kontinentálnímu typu právní kultury, je založen na právu psaném. Tvoří ho zákony a další obecně závazné právní předpisy, ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy, k nimž dal souhlas Parlament ČR dle čl. 10 Ústavy ČR a nálezy Ústavního soudu, kterými Ústavní soud zrušil určitý zákon, jiný právní předpis, nebo jejich jednotlivé ustanovení ve smyslu čl. 87 odst. 1 písm. a) a b) Ústavy. Od 1.5. 2004 platí v České republice také prameny evropského komunitárního práva (na základě Smlouvy o přistoupení České republiky k Evropské unii a od účinnosti Lisabonské smlouvy, tj. od 1.12. 2009 unijního práva. Významná část tzv. *acquis communautaire* je již implementována do zákoníku práce a dalších právních předpisů.

1.3.2 Ústavní základ pracovního práva

Nejvýznamnějším pramenem českého pracovního práva jsou ústavní zákony. Nejdůležitější z nich je zákon ČNR č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, která byla naposledy novelizována ústavními zákony č. 512/2002 Sb. a č. 319/2009 Sb. a Listina základních práv a svobod. Ta byla původně přijata Federálním shromážděním dne 9.1. 1991 jako součást ústavního zákona č. 23/1991 Sb. V den přijetí Ústavy ČR dne 16.12. 1992 byla v nezměněné, tj. federální podobě (bez ústavního zákona č. 23/1991 Sb.), vyhlášena usnesením předsednictva ČNR jako součást ústavního pořádku České republiky, jehož je – spolu s Ústavou – nepochybně jeho nejdůležitější součástí. Publikována byla pod č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

Listina v řadě svých článků obsahuje úpravu práv a svobod, které jsou zásadní pro postavení účastníků v pracovněprávních vztazích. Podle čl. 1 Listiny jsou lidé svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. V souladu s čl. 3 odst. 1 Listiny se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické

⁹ K pramenům práva srov.: Gerloch, A.: Teorie práva. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013 s. 71 a 72

menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Podle čl. 3 odst. 3 nesmí být nikomu způsobena újma na právech pro uplatnění jeho základních práv a svobod.

Pro individuální pracovní právo má rovněž význam čl. 9 Listiny, který stanoví, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. Hlava čtvrtá nazvaná „Hospodářská, sociální a kulturní práva“ upravuje zejména právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací, právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, právo na stávku, právo na spravedlivou odměnu za práci a právo na uspokojivé pracovní podmínky, právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky atd. Práva zakotvená v Listině konkretizují a podrobnosti stanoví zákony.

1.3.3 Pracovněprávní předpisy

Jak už bylo konstatováno výše, nejdůležitějším zákonem v oblasti individuálního pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dále je nutno uvést zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, který má povahu obecného sankčního předpisu při porušení pracovních podmínek. Důležitý je i zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (*zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*), který rozpracovává veřejnoprávní požadavky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V oblasti kolektivního pracovního práva má velký význam zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů a v oblasti zajišťování zaměstnanosti pak zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Z prováděcích předpisů k zákoníku práce je možno uvést např. nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Kromě základních výše zmíněných pracovněprávních předpisů mají pro oblast pracovního práva význam rovněž některé další obecně závazné právní předpisy. Jde

především o zákony upravující další právní vztahy účasti na výkonu závislé práce. Jsou to např.:

- zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Jak bude rozvedeno dále, od účinnosti nálezu Ústavního soudu, tj. od 14.4. 2008, který byl publikován pod č. 116/2008 Sb. se v pracovním právu používá na principu subsidiarity též občanský zákoník.

1.3.4 Prameny unijního práva

Unijní právo je možno charakterizovat jako specifickou část mezinárodního práva se stále silnějšími prvky federativními. Je tvořeno dvěma úrovněmi – je to jednak primární právo, které tvoří mezinárodní smlouvy, jednak se jedná o sekundární právo, které tvoří zejména nařízení a směrnice. Pokud jde o primární právo, má pro pracovní právo význam zejména čl. 45 a násl. SFEU, který upravuje volný pohyb pracovníků v Unii, a dále jsou to kompetenční ustanovení týkající se sociální politiky Evropské unie.

Jde-li o účinky unijního práva na právo české, je možno rozlišovat mezi bezprostředně závaznými prameny práva, jimiž jsou smlouvy a nařízení a prameny práva, které musí být do vnitrostátního práva implementovány prostřednictvím zákonů, jako je tomu především v případě směrnic. V pracovním právu mají velký význam i kvasiprecedenční rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie.

Hlavní metodou unijního zákonodárství je harmonizace pracovního práva, jejímž nástrojem je směrnice. Zpravidla nejde o obsahové sjednocení právní úpravy, směrnice je právním nástrojem typickým pro unijní právo, ve vnitrostátním právním řádu nemá obdobu. Pro členské státy jsou směrnice závazné z hlediska cílů, jichž má být dosaženo. Musejí být

implementovány do jejich národních právních řádů, a to ve lhůtě, kterou stanoví – zpravidla jsou to 2 nebo 3 roky. Nejsou tedy v členských státech použitelné bezprostředně. Jestliže však členský stát ve stanovené lhůtě opatření potřebná k implementaci směrnice do vnitrostátní právní úpravy neučiní, nebo přijme opatření neúplná či nedostačující, mohou se občané daného státu domoci svých práv tak, že se odvolají přímo na směrnici. Za těchto podmínek tedy může směrnice získat přímý účinek. O směrnicích, které se týkají tématu mé práce, se zmiňuji v dalším textu.

Pokud jde o nařízení, chtěl bych připomenout Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

Volný pohyb představuje základní právo pracovníků a jejich rodin. Mobilita pracovníků uvnitř Unie musí být jedním z prostředků, které pracovníkům zajišťují možnost zlepšení životních a pracovních podmínek a usnadnění jejich společenského postavení a současně přispívají k uspokojování potřeb hospodářství členských států. Je třeba potvrdit právo všech pracovníků v členských státech vykonávat uvnitř Unie činnost podle vlastní volby. (čl. 4).

Toto právo by mělo být shodně přiznáno stálým, sezónním a příhraničním pracovníkům i těm, kteří vykonávají svou činnost za účelem poskytování služeb. (čl. 5).

Aby mohlo být právo volného pohybu vykonáváno za objektivních podmínek svobody a důstojnosti, musí být – jak stanoví čl. 6 Nařízení – fakticky i právně zajištěna rovnost zacházení ve všech věcech, které se týkají vlastního výkonu zaměstnání a přístupu k bydlení a rovněž odstraněny překážky mobility pracovníků, zejména pokud jde o podmínky začlenění rodiny pracovníka do prostředí hostitelské země.

1.3.5 Kolektivní smlouvy a vnitropodnikové normativní akty

Pro pracovní právo je charakteristické, že kromě právních předpisů jsou pramenem práva i **smlouvy kolektivní**, ačkoli ve své podstatě to jsou smlouvy soukromého práva. Především v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích a stejně tak i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy.

Kolektivní smlouvy však nejsou pramenem práva celé, ale pouze jejich normativní část, což je ta její část, jejíž ustanovení jsou obecné povahy a upravují celou skupinu právních vztahů neurčeného počtu a stejného druhu. Nároky z normativní části kolektivní smlouvy vznikají jednotlivým zaměstnancům.

Za prameny pracovního práva mohou být považovány též **vnitřní předpisy**, a to tehdy, jestliže zakládají mzdová, platová práva či ostatní práva zaměstnance v pracovněprávních vztazích. Byl-li vnitřní předpis vydán písemně a není v rozporu s obecně závaznými právními předpisy, je závazný pro zaměstnavatele a pro všechny jeho zaměstnance, kterým musí být přístupný. Pokud se jedná o předpisy rozvádějící ustanovení zákoníku práce, popř. zvláštní právní předpisy podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, jde o pracovní řád.

Pracovní řád je zvláštní druh vnitřního předpisu (§ 306 ZP), který blíže rozpracovává ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů v podmínkách konkrétního zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatele uvedení v ustanovení § 303 odst. 1 zákoníku práce jsou povinni pracovní řád vydat.

Jestliže u zaměstnavatele působí odborová organizace, může dle ustanovení § 306 odst. 4 zákoníku práce vydat nebo změnit pracovní řád jen s předchozím písemným souhlasem odborové organizace, jinak je vydání nebo změna neplatné¹⁰.

¹⁰ K pramenům pracovního práva pod. též.: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, C.H. Beck, Praha 2012, str. 57 až 67

2. Vztah pracovního práva a občanského práva

Nejen v České republice, ale i ve většině zemí je pracovní právo považováno za samostatné právní odvětví. Jde však o samostatnost do značné míry relativní, protože všechna právní odvětví jsou vzájemně propojena a tvoří subsystémy jednoho systému, který ve svém souhrnu vytvářejí, a to právního řádu.

Jak už jsem naznačil výše, individuální pracovní právo vzniklo z práva občanského a má k tomuto právu nejbližší. Proto bych se nadále rád zaměřil na vztah pracovního práva a občanského práva, resp. na vztah zákoníku práce a občanského zákoníku.

Předchozí zákoník práce, tj. zákon č. 65/1965 Sb. byl na občanském zákoníku zcela nezávislý. Pracovní právo se osamostatnilo od právních odvětví, z nichž se vyvinulo, t.j. především od práva občanského. Zákoník práce upravoval i obecné otázky právní úpravy. Subsidiární použití jiných právních odvětví – s výjimkou práva ústavního – bylo zcela vyloučeno. Historické vazby mezi pracovním právem a občanským právem byly zpřetrhány. První zákoník práce byl na svou dobu z hlediska legislativně technického poměrně zdařilým dílem, byl však zcela ovlivněn dobou, ve které byl připraven a schválen. Hlavními rysy právní úpravy byly kogentnost, jednotnost, osamostatnění a komplexnost. Zaměstnávání mezi občany bylo přípustné pouze za podmínek stanovených zákoníkem práce k výkonu služeb osobního charakteru, a to formou pracovního poměru. Zákoník práce byl mnohokrát novelizován, zejména po roce 1989.

Důležité novely byly přijaty rovněž s ohledem ke vstupu České republiky do Evropské unie – šlo např. o tzv. harmonizační novelu, tj. zákon č. 155/2000 Sb., kterou bylo do zákoníku práce promítnuto 28 směrnic Rady ES. Přesto však zákoník práce stále nevyhovoval současným ekonomickým podmínkám a začalo se dokonce hovořit o tom, že je překážkou rozvoje pracovněprávních vztahů. Proto bylo rozhodnuto o přípravě nového zákoníku práce, jehož hlavním cílem byla liberalizace pracovněprávních vztahů a propojení s občanským zákoníkem.

2.1 Princip delegace

Nový zákoník práce byl s občanským zákoníkem propojen na principu delegované působnosti norem občanského práva v pracovněprávních vztazích, stručně řečeno na principu delegace. Odůvodňovalo se to hlavně tím, že tento způsob je pro uživatele vhodnější zejména vzhledem k jednodušší orientaci v textu zákona. Obecné pravidlo pro použití principu delegace obsahovalo ust. § 4 zákoníku práce. Stanovilo, že občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy použije pouze tehdy, jestliže to zákoník práce výslovně stanoví. Řada delegačních ustanovení odkazovala na příslušná ustanovení občanského zákoníku, která měla být aplikována v pracovněprávních vztazích. Použití principu delegace bylo netradiční a neobvyklé.

Skupina poslanců a senátorů napadla koncepci delegace návrhem na zrušení ust. § 4 zákoníku práce, který podala Ústavnímu soudu České republiky. Navrhovatelé namítali, že koncepce delegace zakládá právní nejistotu a přináší značné aplikační problémy v důsledku neseznatelnosti a nejasnosti právních norem, odporuje zásadě tzv. kvality práva a popírá i důvěru v právo.

2.2 Princip subsidiarity

Ústavní soud námitce navrhovatelů napadající princip delegace přisvědčil, a ust. § 4 zákoníku práce zrušil. V odůvodnění nálezu publikovaném pod číslem 116/2008 Sb. neshledal princip delegace, jak byl zakotven v ust. § 4 ve vztahu k občanskému zákoníku, za souladný s principy právního státu. Jak zdůraznil, zásadně platí, že občanské právo je obecným soukromým právem subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím. Předpisy, které tato odvětví upravují, mají zásadně přednost. Pokud však určitou otázku neupravují, nastupuje obecná občanskoprávní úprava.

Zrušením ust. § 4 Ústavní soud zrušil delegační princip ve vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku a nahradil jej tradičním principem subsidiarity. Jde o obecnou podpůrnou použitelnost občanského práva, resp. o jeho subsidiární působnost.¹¹

¹¹ Pod. též Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář, 1. vydání, Praha, C.H. Beck, 2008, str. 20 a 21

Princip subsidiarity však nebyl v zákoníku práce ani v občanském zákoníku výslovně deklarován. Navíc zákoník práce stále obsahoval odkazy na některá ustanovení občanského zákoníku, která nebyla zrušena a která stále ještě vycházela z delegačního principu. To podporovalo pochybnosti o tom, jaký vztah zákoníku práce a občanského zákoníku vlastně je. Proto tzv. koncepční novela zákoníku práce, tj. zákon č. 365/2011 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1.1. 2012 normativně upravila použití občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích v § 4 ZP, podle něhož se pracovněprávní vztahy řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásady pracovněprávních vztahů, které zaručují vyšší míru ochrany zaměstnance.

2.3 Základní zásady pracovněprávních vztahů

Výše zmíněná novela zákoníku práce rovněž nově koncipovala základní zásady pracovněprávních vztahů, které nadále nemají mít jen deklaratorní význam, ale význam normativní. Předchozí úprava základních zásad pracovněprávních vztahů zakotvená v ust. § 13 a 14 zákoníku práce byla totiž do značné míry nesourodá a nevyvážená, obsahovala i několik ustanovení proklamativní povahy. Platilo to např. o ust. § 13 odst. 5 ZP, které stanovilo zaměstnavatelům povinnost pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů. Není úplně jasné, co tím měl zákonodárce na mysli, neboť aplikační význam tohoto ustanovení byl dosti problematický.

Naopak, za zásadu skutečně obecně formulovanou bylo možné považovat zejména ust. § 13 odst. 1 ZP, které stanovilo smluvní základ pracovněprávních vztahů – ty mohou vznikat pouze se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele. Tato zásada je absolutní, bezvýjimečná a neprolomitelná. Tato zásada je realizací čl. 9 Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listiny“), podle něhož *nikdo nesmí být podroben nuceným pracím* (s výjimkou osob v případě práce ukládané podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osob, které vykonávají alternativní trest nahrazující trest odnětí svobody) nebo *službám* a čl. 26, který ukládá každému právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu.

Podle důvodové zprávy k tzv. koncepční novele zákoníku práce má nová úprava precizovat, konstituovat základní východiska právní úpravy pracovněprávních vztahů.

Zde bych ještě rád upozornil na názor dvou předních odborníků z oboru pracovního práva – prof. Miroslava Běliny a doc. Jana Pichrta, kteří k této otázce uvádějí: „*Alternativně je však třeba uvažovat o tom, zda vůbec dává smysl legislativně upravovat základní zásady právního odvětví nebo tuto otázku zcela ponechat právní teorii a legislativně se nepouštět do jejich právní úpravy. Zdá se, že jakákoliv verze normativní úpravy základních zásad naráží na celou řadu problémů a pochybností a je otázkou, zda je v tomto směru vůbec třeba právní reglementace*¹²“. Jistě jde o zajímavý názor, o kterém by bylo vhodné dále diskutovat.

Základní zásady pracovněprávních vztahů zakotvené v § 1a ZP jsou od 1. 1. 2012 koncipovány jako základní interpretační pravidla pro aplikaci právních norem zákoníku práce, pro realizaci smluvní vůle účastníků v mezích zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ a pro použití právních norem občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. Jde o výčet demonstrativní, protože nauka pracovního práva dovozuje existenci dalších zásad.

Základní zásady pracovněprávních vztahů vyjadřují smysl a účel ustanovení zákoníku práce. Jsou jimi zejména:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace

Od 1. 1. 2014 stanoví § 1a odst. 2 ZP, že zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

¹² Srov. Bělina, M., Pichrt, J.: Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku), Právní rozhledy č. 17/2011, str. 608

2.4 Veřejný pořádek

Pojem **veřejný pořádek** se objevuje v zákoníku práce nově, proto bych mu chtěl věnovat alespoň stručnou pozornost. Ustanovení § 1 odst. 2 NOZ stanoví: „*Nezakazuje-li to zákon výslovně, mohou si osoby ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona; zakázána jsou ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se postavení osob, včetně práva na ochranu osobnosti.*“

Veřejný pořádek je vedle dobrých mravů dalším limitem individuální autonomie vůle osob.

Požadavek zachování veřejného pořádku je zmiňován v řadě právních předpisů včetně Listiny (čl. 12 odst. 3, 14 odst. 3, 16 odst. 4, 19 odst. 2, 20 odst. 3 a 27 odst. 3). Ze stejných důvodů jako dobré mravy není ani veřejný pořádek definován; jde o neurčitý právní pojem, jehož vymezení je vždy nutné vztáhnout ke konkrétní normě, v níž je obsažen, a závisí v každém konkrétním případě na úvaze orgánu aplikujícího právo.

Orientačně však lze vyjít z pojetí – což vyplývá z důvodové zprávy k § 1 NOZ – že *veřejný pořádek prostupuje celé právo a zahrnuje pravidla, na nichž leží právní základy společenského řádu zdejší společnosti.*

Zatímco pojem dobrých mravů míří na vzájemný vztah osob soukromého práva, pojem veřejného pořádku sleduje zachování stěžejních základů právního řádu v demokratické společnosti, na kterých je třeba bezvýhradně trvat (např. zabezpečení ochrany nezletilých dětí).

Osoby si nemohou ujednat práva a povinnosti odchylně od zákona pokud by tím byl narušen veřejný pořádek (§ 1 odst. 2 NOZ). Právní jednání, které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek, je absolutně neplatné (§ 588 NOZ). Pokud právnická osoba vyvíjí nezákonnou činnost v takové míře, že to závažným způsobem narušuje veřejný pořádek, vzniká zákonný důvod jejího zrušení soudem (§ 172 odst. 1 písm. a) NOZ¹³).

¹³ K pojmu veřejný pořádek pod. též: Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol.: Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první: Obecná část. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 125

2.5 Zákoník práce po 1. 1. 2014

V § 4a zákoníku práce vloženém koncepční novelou s účinností od 1. 1. 2012 je stanoveno, kdy se ustanovení občanského zákoníku pro pracovněprávní vztahy nepoužijí. S účinností od 1. 1. 2014 však bude toto ustanovení novelizováno – nadále již nebude obsahovat výčet občanskoprávních úprav, které se na pracovněprávní vztahy nepoužijí. Obdobnou právní úpravu, která by měla limitovat použití občanskoprávních institutů, bude obsahovat ust. § 346d ZP. Jestliže by se smluvní strany od této úpravy odchýlily, nebude se k tomu dle § 346e ZP přihlížet, takové jednání bude právně bezvýznamné.

Východiskem nové úpravy uvedené v § 4a ZP je – podle důvodové zprávy ke změnovému zákonu – dosavadní ustanovení § 4b, které se s účinností od 1. 1. 2014 ruší. Na rozdíl od stávající úpravy § 4b ZP, která obsahuje výkladová pravidla, se bude nově vycházet z § 555 a násl. NOZ upravující výklad právních jednání.

Podle § 4a ZP ve znění účinném od 1. 1. 2014 odchýlná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné. K odchýlné úpravě může dojít smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Od ustanovení uvedených v § 363 ZP je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. V tomto paragrafu jsou soustředěna ta ustanovení zákoníku práce, ve kterých jsou zapracovány předpisy práva Evropské unie.

Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva, nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu (§ 4a odst. 4 ZP). Bude se tedy jednat jak o jednostranná, tak i o dvoustranná právní jednání. Takovýto přístup má plné opodstatnění v ust. § 1a ZP (zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance).

V závěru této kapitoly bych chtěl zdůraznit, že i po přijetí NOZ zůstává zákoník práce nadále samostatným právním předpisem pracovního práva, který upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Základní pracovněprávní vztahy totiž mají v rámci soukromoprávních vztahů poněkud specifické postavení. Zpravidla jde o déletrvající osobní vztah dvou subjektů, v němž je zaměstnanec organizačně podřízen zaměstnavateli a musí respektovat pokyny k výkonu práce, které mu zaměstnavatel dává. Ve srovnání s občanskoprávními vztahy se ve vztazích pracovněprávních

podstatně více uplatňuje přímá regulace v podobě kogentních norem a zůstává tak méně prostoru pro utváření konkrétní podoby práv a povinností projevy autonomní vůle smluvních stran.

Chtěl bych připomenout také osobní povahu vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávního vztahu. Platná právní úprava s účinností od 1. 1. 2007 osobní povahu pracovněprávního vztahu značně posílila. Stalo se tak především absolutním vyloučením zástupu zaměstnance, znovuzavedením některých institutů posilujících povinnost věrnosti zaměstnance a novou úpravu důsledků smrti zaměstnavatele. Zákoník práce definuje výkon závislé práce jako „výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele“. Zaměstnanci není umožněno, aby se nechal při výkonu práce zastoupit, není to přípustné ani v případě překážky, která by mu pouze dočasně bránila ve výkonu práce.

Rozhodující není výsledek, kterého má být dosaženo, ale způsob, jakým je práce odváděna. Zaměstnanec je povinen pracovat podle svých sil, znalostí a schopností. Vedle povinnosti pracovat má zaměstnanec též povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (§ 301 písm. d) ZP). Osobní charakter pracovněprávního vztahu je podpořen širokým zákazem výkonu výdělečné činnosti shodné s předmětem činnosti zaměstnavatele a možností sjednat konkurenční doložku. Smrtí zaměstnance i zaměstnavatele pracovněprávní vztah zpravidla zaniká, u zaměstnance pak zcela bez výjimky¹⁴.

Tuto skutečnost uznává i NOZ, který úpravu základních pracovněprávních vztahů, tj. pracovního poměru a právních vztahů zakládaných dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr do svého obsahu nezahrnuje. Výslovně to vyjadřuje v ust. § 2401, podle něhož pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon (tj. zákoník práce). Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách o výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek¹⁵.

Jak už bylo konstatováno výše, vztah zákoníku práce a občanského zákoníku je založen a rovněž od 1. 1. 2014 zůstává založen na principu subsidiarity (podpůrné

¹⁴ Matejka, J., Štefko, M.: Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávních vztahů, stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti, Právník č. 8/2012, str. 872 a násl.

¹⁵ K této otázce pod. též: Vysokajová, M.: Změny v zákoníku práce v souvislosti s novým občanským zákoníkem, Rekodifikace & praxe č. 7/2013, str. 3

působnosti). Občanský zákoník se podle § 4 zákoníku práce použije vždy, když zákoník práce nemá vlastní přímo použitelnou úpravu a použití občanskoprávních ustanovení výslovně nevylučuje. Použití ustanovení občanského zákoníku musí být vždy v souladu se základními zásadami pracovního práva.

3. Pracovní poměr – pojem a prvky

Pracovní poměr je velmi důležitým institutem pracovního práva. Jedná se o nejdůležitější a nejčastěji uzavíraný základní pracovněprávní vztah. Dalšími základními pracovněprávními vztahy jsou – jak stanoví § 3 ZP – právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o provedení práce a dohodou o pracovní činnosti. Pracovněprávní vztahy jsou vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (§ 1 písm. a) zákoníku práce).

Podle platné právní úpravy může pracovní poměr vzniknout dvěma způsoby – pracovní smlouvou a jmenováním. V minulosti mohl vzniknout i volbou, ta však už je od 1.1. 2007 v případech stanovených zvláštním právním předpisem pouze předpokladem k uzavření pracovní smlouvy. Prvky pracovního poměru jsou subjekty (smluvní strany), obsah (práva a povinnosti subjektů) a objekt neboli předmět, jímž je výkon závislé práce.

3.1 Subjekty pracovního poměru

Subjekty pracovního poměru jsou zaměstnanec, jímž může být pouze fyzická osoba a zaměstnavatel, jímž může být fyzická osoba i právnická osoba. V hlavě II zákoníku práce jsou označovány jako smluvní strany základních pracovněprávních vztahů. Tyto vztahy mohou vzniknout pouze se souhlasem fyzické osoby a zaměstnavatele.

Smluvní strany pracovněprávních vztahů musí mít pracovněprávní subjektivitu, tj. způsobilost mít práva a povinnosti a zároveň způsobilost vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti. Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance je upravena v § 6 ZP. Způsobilost mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Výjimkami z této zásady jsou dohoda o odpovědnosti (§ 252 odst. 2 ZP) a dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených předmětů (§ 255 odst. 3 ZP), které mohou být uzavřeny nejdříve v den, kdy fyzická osoba dosáhne 18 let věku.

Zbavení či omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům se v současné době řídí ust. § 10 občanského zákoníku.

Ve statusových záležitostech dojde od 1. 1. 2014 k velkým změnám. Ust. § 9 NOZ upravuje *osobní stav osob (statusové záležitosti)*, proto už vedle něho nemůže obstát právní úprava zakotvená ve výše citovaném ustanovení § 6 zákoníku práce. Mění se nejen obsah tohoto ustanovení, ale i terminologie.

Pojem „způsobilost k právům a povinnostem“ nahrazuje pojem „**právní osobnost**“, jímž se podle § 15 odst. 1 NOZ rozumí způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Podle § 23 NOZ má člověk právní osobnost od narození až do smrti. Termín „způsobilost k právním úkonům“ nahradí pojem „**svéprávnost**“ vyjadřující podle ust. § 15 odst. 2 NOZ způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat¹⁶).

V diskusích při přípravě návrhu NOZ se ozývaly názory, že právní úprava způsobilosti zaměstnanců k právům a povinnostem a k právním úkonům by měla být pro svá specifika ponechána v zákoníku práce.

Podle ust. § 35 NOZ se může nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku, zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu – tj. zákoníku práce. Pokud tuto úpravu porovnáme s dosavadní právní úpravou obsaženou v § 6 ZP, nalézáme změnu, která se může zdát nenápadnou – z hlediska aplikace nové právní úpravy v praxi je však důležitá. Doposud totiž zákoník práce pro způsobilost k právům a povinnostem i způsobilost k právním úkonům fyzické osoby zaměstnance požaduje splnění pouze jedné podmínky, a to dosažení věku 15 let. Doposud dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let, může uzavřít pracovní smlouvu. Den sjednaný jako den nástupu do práce však nesmí předcházet ukončení povinné školní docházky. Touto úpravou je v dostatečné míře chráněn veřejný zájem na dokončení povinné školní docházky a současně se nebrání tomu, aby fyzická osoba ještě jako žák uzavřela pracovní smlouvu se dnem nástupu do práce např. od 1. července. Avšak nová právní úprava vyžaduje k uzavření pracovní smlouvy splnění obou podmínek.

¹⁶ Podle § 30 NOZ se plně svéprávným stává člověk zletilostí. Zletilostí se nabývá dovršením 18. roku věku. Před nabytím zletilosti se plně svéprávnosti nabývá přiznáním svéprávnosti nebo uzavřením manželství. Svéprávnost nabytá uzavřením manželství se neztrácí ani zánikem manželství, ani prohlášením manželství za neplatné.

Ustanovení § 6 zákoníku práce bude s účinností od 1. 1. 2014 – jak uvádí důvodová zpráva ke změnovému zákonu – deklaratorně vymezovat zaměstnance jakožto prvek základního pracovněprávního vztahu, který má v těchto vztazích práva a povinnosti a osobním výkonem závislé práce naplňuje předmět tohoto vztahu. Rovněž s ohledem na skutečnost, že zákoník práce používá pojem zaměstnanec v mnoha ustanoveních, jeví se pro pracovněprávní vztahy účelné, aby bylo v zákoníku práce obsaženo alespoň deklaratorní právní vymezení, ze kterého bude patrné, v jakém kontextu zaměstnanec v základních pracovněprávních vztazích vystupuje. Jde přitom o závazek, který vznikl mezi smluvními stranami po právu, tzn., že se nemůže jednat jen o faktický výkon práce.

Totéž platí i pro změnu § 7 ZP – pro právní úpravu zaměstnavatele, jehož pojem se deklaratorně vymezuje tak, že zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Musí jít o závazek, který vznikl mezi smluvními stranami po právu.

Práce fyzických osob ve věku do 15 let nebo starších 15 let do skončení povinné školní docházky je podle § 346a ZP zakázána. Tyto osoby smějí vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem, jímž je zákon o zaměstnanosti. Toto ustanovení bude změnovým zákonem zrušeno.

Pravidlo zakazující výkon závislé práce nezletilými mladšími 15 let nebo nezletilými, kteří ještě neukončili povinnou školní docházku, bude od 1. 1. 2014 obsahovat ust. § 34 NOZ. Tyto osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených jiným právním předpisem (zákonem o zaměstnanosti).

Tato úprava řešící zákaz dětské práce je převzatá a v podstatě shodná s úpravou původně obsaženou v zákoníku práce. Je tedy otázkou, proč k takové změně došlo, zda byla vůbec nutná. Kromě toho je nutno připomenout, že jde v zásadě o veřejnoprávní úpravu podrobně rozvedenou v zákoně o zaměstnanosti, což je další důvod, proč si klást otázku, zda bylo nutné „přenést“ zmíněnou úpravu do NOZ¹⁷.

Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích jako zaměstnavatel vzniká v současné době narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích jako

¹⁷ Pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, C.H. Beck, Praha 2012, str. 23 (aut. kap. Bělina, M.)

zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku, jak stanoví do 31.12. 2 § 10 zákoníku práce. Jak už bylo konstatováno výše, NOZ upravuje osobní stav osob, proto bude ust. § 10 ZP od 1. 1. 2014 zrušeno. V této souvislosti upozorňuji na ustanovení § 37 NOZ upravující přiznání svéprávnosti. Navrhne-li nezletilý, který není plně svéprávný, aby mu soud přiznal svéprávnost, soud návrhu vyhová, pokud nezletilý dosáhl věku šestnácti let, pokud je osvědčena jeho schopnost sám se živit a obstarat si své záležitosti a pokud s návrhem souhlasí zákonný zástupce nezletilého. V ostatních případech soud vyhová návrhu, je-li to z vážných důvodů v zájmu nezletilého. (§ 37 odst. 1). Podle § 37 odst. 2 NOZ soud přizná nezletilému svéprávnost za podmínek stanovených v odst. 1 i na návrh jeho zákonného zástupce, pokud nezletilý s návrhem souhlasí.

Zbavení či omezení způsobilosti zaměstnavatele – fyzické osoby se řídí subsidiárně příslušným ustanovením občanského zákoníku (§ 10 OZ). Také v otázce zániku způsobilosti zaměstnavatele – fyzické osoby se subsidiárně použije právní úprava občanského zákoníku o zániku způsobilosti fyzické osoby smrtí (ust. § 7 odst. 2 OZ).

Právní postavení zaměstnavatelů - *právnických osob* - vymezuje v současné době NOZ. Dle ust. § 18 osoba je fyzická nebo právnická. Podle § 20 právnická osoba je organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná. Právnická osoba může bez zřetele na předmět své činnosti mít práva a povinnosti, které se slučují s její právní povahou. Pokud jde o zaměstnavatele – obchodní společnosti, upravuje jejich postavení do 31.12. 2013 § 46 a násl. obchodního zákoníku. Zaměstnavatelem mohou být i jiné právnické osoby, jejichž založení a vznik upravují jiné právní předpisy. Jde např. o nadace (zákon č. 227/1997 Sb., o nadacích a nadačních fondech, ve znění pozdějších předpisů) a občanská sdružení (zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů ve znění pozdějších předpisů).

Činnost nadací upravuje od 1. 1. 2014 NOZ v ust. § 306 až 393. Nadace je právnická osoba založená k trvalé službě společensky nebo hospodářsky užitečnému účelu. Účel nadace může být jak veřejně prospěšný, tak dobročinný. Činnost obchodních společností upravuje zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích.

Významným zaměstnavatelem je rovněž stát. V pracovněprávních vztazích za Českou republiku jedná a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává

(zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů). Podle ust. § 21 NOZ se stát v oblasti soukromého práva považuje za právnickou osobu.

3.2 Možnost zákonného zástupce nezletilého do 16 let věku okamžitě zrušit jeho základní pracovněprávní vztah

Od 1. 1. 2014 dochází i k další důležité změně, jež byla v rámci připomínkového řízení k návrhu NOZ velmi diskutována. Jak bylo uvedeno výše, podle ust. § 35 odst. 1 NOZ se může nezletilý, který dovršil 15 let a ukončil povinnou školní docházku zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu, tj. zákoníku práce.

Ust. § 35 odst. 2 NOZ stanoví, že zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku 16 let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem. Na základě tohoto ustanovení byl do textu zákoníku práce zakotven § 56a, který upravuje právo zákonného zástupce nezletilého rozvázat za výše uvedených podmínek pracovní poměr okamžitým zrušením, pokud má za to, že to je v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. V zájmu předcházet praktickým problémům bude k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru vyžadováno přivolení soudu.

Za stejných podmínek jako pracovní poměr může podle ust. § 77 odst. 5 zákoníku práce zrušit zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let i dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti.

Důvodová zpráva ke změnovému zákonu odůvodňuje tuto úpravu zvýšením rodičovské odpovědnosti, dokud dítě nenabude plné svéprávnosti. Proto je od 1. 1. 2014 oproti právnímu stavu platnému a účinnému ke dni 31. 12. 2013 právní úpravu ve prospěch zákonného zástupce nezletilého zaměstnance zesílena, což je v souladu s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána.

Důvodová zpráva se rovněž odvolává na Úmluvu o právech dítěte (čl. 1, 32, 34 a 36), což je důležitý dokument Organizace spojených národů. Podle ní skutečnost, že fyzická osoba mladší než 18 let se může sama zavázat k výkonu závislé práce ještě neznámá, že je sama dostatečně způsobilá bránit se proti hospodářskému vykořisťování včetně zaměstnávání pracemi, které jsou pro ni nebezpečné, škodící zdraví nebo tělesnému, duševnímu, duchovnímu, mravnímu nebo sociálnímu rozvoji (č. 104/1991 Sb.).

Je ovšem nutno poukázat na to, že uvedená změna je velmi diskutabilní. Především – pokud se může patnáctiletá fyzická osoba sama zavázat k výkonu závislé práce, nelze zcela souhlasit s tím, že jiná osoba má za ni právo jednat v pracovněprávních vztazích, a to i proti její vůli a rozvázat platně uzavřený pracovněprávní vztah.

Kritické hlasy z řad odborníků z oblasti pracovního práva poukazují na to, že je v rozporu s principy soukromého práva, aby někdo třetí zasáhl do smluvního vztahu, který uzavřely dva jiné subjekty, a to dokonce tak razantním způsobem, že tento vztah proti jejich vůli zruší. Nabízejí se i různé další otázky – např. je třeba mít na zřeteli také práva třetích osob – zaměstnavatelů. Vůči komu bude zaměstnavatel uplatňovat nároky, které mu vzniknou v souvislosti s ukončením pracovního poměru? Vůči zaměstnanci nebo vůči jeho zákonnému zástupci? Může dojít i k různým komplikacím spočívajícím v rozporu mezi zákonnými zástupci nezletilého nebo v rozporu mezi zákonnými zástupci a samotným nezletilým – např. v případě rozvodu rodičů. Tuto změnu lze považovat za těžko odůvodnitelný zásah do osobních a sociálních zájmů fyzické osoby mladší 16 let¹⁸.

Realizace práva zákonného zástupce, resp. vznik tohoto práva je vázán na splnění alespoň jedné z podmínek stanovených v § 35 odst. 2 NOZ – konkrétně tedy musí být skončení základního pracovněprávního vztahu nezletilého zaměstnance mladšího 16 let v zájmu jeho vzdělání, vývoje nebo zdraví. Lze mít za to, že ohrožení těchto zájmů bude muset mít určitou nezbytnou intenzitu a tu patrně určí teprve judikatura¹⁹, což jistě potrvá ještě několik let.

¹⁸ Pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, C.H. Beck, Praha 2012, str. 24 (aut. kap. Bělina, M.) Bělina, M., Pichrt, J.: Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku), Právní rozhledy č. 17/2011, str. 605 a násl.

¹⁹ Pod. též: Morávek, J.: Skončení pracovního poměru v kontextu nového občanského zákoníku, in Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru, Plzeň, A. Čeněk 2013, str. 70

Tato nová právní úprava může negativně ovlivnit i zaměstnanost osob mladších 16 let. Zaměstnavatelé se totiž mohou obávat možnosti ukončení jejich pracovněprávního vztahu ze strany jeho zákonného zástupce. Může se to týkat i tzv. brigád v období školních prázdnin. Rovněž přivolení soudu, které je vyžadováno k platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého, může způsobit problémy s ohledem na dobu trvání soudního řízení, ačkoli cílem požadavku přivolení soudu je zejména zabránit praktickým problémům.

3.3 Obsah pracovního poměru

Obsahem pracovního poměru jsou **práva a povinnosti** jeho subjektů. Pracovní poměr má závazkový charakter – jeho podstatou je vzájemný závazek zaměstnance a zaměstnavatele. Základní práva a povinnosti obou smluvních stran jsou stanoveny přímo v zákoníku práce, další mohou být dohodnuty v pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě.

Z pracovního poměru vyplývá oběma smluvním stranám – zaměstnanci i zaměstnavateli - rozsáhlý soubor práv a povinností. Zpravidla určitým právům jedné smluvní strany odpovídají příslušné povinnosti druhé smluvní strany a naopak. Jde tedy o závazkový vztah *synallagmatický*.

Typickým pojmovým znakem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnance, který je ve výkonu práce nezastupitelný. Zaměstnanec je povinen konat sjednanou práci podle pokynů zaměstnavatele, zaměstnavatel má právo takový výkon práce vyžadovat. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a poskytnout mu za vykonanou práci mzdu nebo plat a zaměstnanec má právo je vyžadovat. Pracovní poměr je vztah úplatný.

Základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele vyplývající z pracovního poměru stanoví § 38 ZP. Kromě výše uvedených povinností je zaměstnavatel dále povinen vytvářet zaměstnanci podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem.

Zaměstnanec je dále povinen konat osobně práci podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

Zaměstnanec má zásadně povinnost konat pouze druh práce sjednaný v pracovní smlouvě a v místě takto sjednaném. Zaměstnavatel mu smí zásadně přidělovat pouze práce tohoto druhu a v takto dohodnutém místě.

Je také nutno připomenout, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění jiné peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání (ust. § 16 odst. 1 ZP). Rovné zacházení z hlediska odměňování za práci znamená, že zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda, plat nebo odměna z dohody (ust. § 110 odst. 1 ZP). Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (ust. § 110 odst. 2 ZP). Nemusí tedy jít o práci identickou.

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace – pojmová vymezení, formy a rovněž právní prostředky ochrany před diskriminací upravuje antidiskriminační zákon²⁰.

Zaměstnanec je povinen dodržovat povinnosti, které pro něho vyplývají z pracovního poměru, a to ode dne jeho vzniku. Jejich hlavní obsah tvoří povinnosti bezprostředně sloužící k zabezpečení pracovního procesu. Avšak patří sem i ty povinnosti, které se nerealizují výlučně v pracovní době, či v době, kdy pracovněprávní vztah trvá, ale k jejich realizaci dochází i v době jiné – jde např. o povinnost zaměstnance zachovávat služební nebo obchodní tajemství, která trvá nejen v pracovní době a mimo ni, ale pokračuje i po skončení pracovního poměru.

Základní povinnosti zaměstnanců stanoví přímo zákoník práce, jehož úprava umožňuje určitou diferenciaci pro zaměstnance vymezeného okruhu zaměstnavatelských subjektů. Právní úprava rozlišuje *základní povinnosti zaměstnanců i vedoucích zaměstnanců*,

²⁰ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

vyplývající z pracovního poměru nebo z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a zvláštní povinnosti některých dalších zaměstnanců.

Demonstrativní výčet základních povinností zaměstnanců je uveden v § 301 zákoníku práce. Zaměstnanci jsou povinni zejména:

- pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
- využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
- dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
- řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Na uvedené povinnosti navazují i povinnosti další. Výše je stanoveno, že zaměstnanec nesmí jednat „v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele“. K oprávněným zájmům zaměstnavatele jistě patří i zájmy majetkové, jejichž ochrana je upravena v ustanovení § 316 zákoníku práce. Podle odst. 1 zmíněného ustanovení zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení – např. telefon, fax a e-mail. Dodržování zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat²¹. Konkretizaci uvedeného zákazu včetně případných výjimek může zaměstnavatel rozvést v pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpisu.

²¹ V současné době někteří zaměstnavatelé přistupují k instalaci softwaru do pracovních počítačů, který blokuje zaměstnavatelem určené webové stránky. Cílem tohoto opatření je znemožnit zaměstnancům, aby pracovní výpočetní techniku používali v průběhu pracovní doby k osobním účelům (např. nakupování přes Internet, vyřizování soukromé e-mailové korespondence atd.).

Mírnější podobu tohoto opatření představuje instalace takového softwaru, který aktivně neblokuje zvolené webové stránky, nýbrž pouze umožňuje zaměstnavateli kontrolovat, na jakých webových stránkách zaměstnanec během pracovní doby „brouzdal“.

Základní povinnosti vedoucích zaměstnanců jsou uvedeny v § 302 zákoníku práce a v ustanovení § 303 zákoníku práce jsou uvedeny specifické povinnosti a obecně uznávané normy chování pro taxativně vymezený okruh státních zaměstnanců²².

3.4 Objekt pracovního poměru

Objektem neboli *předmětem* pracovního poměru je výkon závislé práce. Pro pracovní poměr je příznačné, že práce je určena druhově. Zaměstnanec ji vykonává ve vztahu podřízenosti k zaměstnavateli. Její zákonné vymezení bylo poprvé učiněno od 1.1. 2007 v novém zákoníku práce.

K přeformulování a novému vymezení pojmu závislá práce došlo tzv. koncepční novelou v zákoníku práce s účinností od 1.1. 2012. Legální definice závislé práce je nyní obsažena v ust. § 2 ZP. Podle této definice se za závislou práci považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost²³. Podle ust. § 3 může být vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštním předpisem.

²² K povinnostem zaměstnanců a zaměstnavatelů pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2010, str. 192-205

²³ K problematice závislé práce podrobněji:

Bezouška, P.: Závislá práce. Právní rozhledy č. 16/2008, str. 579 a násl.

Matejka, J., Štefko, M.: Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávních vztahů, stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti, Právník č. 8/2012, str. 872 a násl.

Štefko, M.: Pracovní právo v kontextu občanského práva, Auditorium, Praha 2012, str. 45 a násl.

4. Hlavní dokumenty mezinárodního práva a práva EU týkající se práv zaměstnanců v pracovním vztahu a ochrany při jeho skončení

Obsah norem práva vnitrostátního významně ovlivňují i úpravy v oblasti práva mezinárodního. Pronikání mezinárodního práva do vnitrostátních právních úprav je důsledkem řady faktorů – zejména snahy zajistit lepší pracovní podmínky zaměstnanců a vyšší standard sociálních práv. Je to i důsledek snahy upravovat základní lidská práva na širší než národní úrovni a tyto úpravy unifikovat a přizpůsobovat.²⁴ Mezi nejvýznamnější mezinárodní organizace zabývající se ochranou lidských práv a základních svobod patří zejména Organizace spojených národů (dále též „OSN“), Mezinárodní organizace práce (dále též „MOP“) a Rada Evropy. Dokumenty, které přijímají, mají zpravidla charakter mezinárodních smluv.

Mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách byly podle původní dikce čl. 10 Ústavy České republiky bezprostředně závazné a měly přednost před zákonem za předpokladu, že byly ratifikované a vyhlášené a že jimi byla Česká republika vázána. Novelou Ústavy uskutečněnou ústavním zákonem č. 395/2001 Sb., byl s účinností od 1. 6. 2002 nově upraven vztah vnitrostátního a mezinárodního práva tak, že „vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu; stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouvy“²⁵.

Zaměřím se pouze na dokumenty vztahující se k tématu mé práce.

4.1 Organizace spojených národů

Organizace spojených národů je největší politickou mezivládní mezinárodní organizací, jejímž cílem je zejména udržovat mezinárodní mír a bezpečnost při zřeknutí se použití síly nebo její hrozby, rozvíjet přátelské vztahy mezi národy založené na zásadě

²⁴ Pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, C.H. Beck, Praha 2012, str. 50 a násl., (aut. kap. Štangová, V.)

²⁵ Pod. též: Madar, Z. a kol.: Slovník českého práva, 3. vyd. Praha: Linde, 2002 str. 711 a 712 (autor hesla „Mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách“ Hřebejk, J.)

rovnoprávnosti a sebeurčení národů a uskutečňovat mezinárodní spolupráci hospodářskou, sociální, kulturní a humanitární.

Z dokumentů OSN chci připomenout zejména **Všeobecnou deklaraci lidských práv** z roku 1948. Ta sice není právně závazná, má doporučující charakter, ale jde o dokument s vysokou mezinárodní prestiží. Měla velký morálně-politický význam při prosazování lidských práv na celém světě. Upravuje např. i právo na ochranu před nezaměstnaností související s ochranou před výpovědí pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Organizace spojených národů dlouhodobě usilovala o zakotvení základních lidských práv a svobod v mezinárodní smlouvě. Její přijetí a ratifikace jednotlivými členskými státy by totiž znamenaly, že se práva v ní zakotvená stávají součástí jejich národního zákonodárství.

Po velmi zdoluhavém a náročném úsilí a řadě jednání mezi skupinami států, které měly mnohdy značně odlišné představy o pojetí základních lidských práv, se podařilo dosáhnout dohody o mezinárodním standardu lidských práv. V prosinci 1966 schválilo Valné shromáždění OSN **Mezinárodní pakt o občanských a politických právech** a **Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**. Pakty se staly nejvýznamnějšími nástroji ochrany lidských práv.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech zakotvuje řadu sociálních práv souvisejících se zaměstnáním – např. právo na práci, na spravedlivou odměnu, právo na zakládání odborových organizací a účast v nich, právo na zabezpečení před hladem atd. Tento Pakt a rovněž Mezinárodní pakt o občanských a politických právech jsou závazné pro státy, které je ratifikovaly. Jejich cílem je zaručit práva zakotvená v obou Paktech jednotlivcům.

4.2 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce je jednou z největších a nejvýznamnějších mezinárodních odborných organizací přidružených k OSN. Hlavním cílem jejího založení v roce 1919 bylo zlepšovat pracovní podmínky a sociální zabezpečení ve světě. Na jaře 1944 byla na zasedání generální konference práce přijata Deklarace o cílech a úkolech MOP, která se stala integrální součástí zakládající Ústavy MOP.

Mezi hlavní formy činnosti Mezinárodní organizace práce patří přijímání mezinárodních úmluv (konvencí) a doporučení, které se týkají zásadních otázek pracovního práva a sociálního zabezpečení.

Úmluvy MOP jsou mnohostranné mezinárodní smlouvy, které jsou důležitým pramenem mezinárodního práva. Nabývají závaznosti ratifikací. Ratifikací a zveřejněním se stávají součástí právního řádu členského státu, který je povinen uvést své vnitrostátní zákonodárství a praxi do souladu s ustanoveními úmluvy.

Doporučení MOP ratifikaci nepodléhají – směřují hlavně k přípravě podmínek pro pozdější úpravu úmluvou Mezinárodní organizace práce.

Z příslušných dokumentů souvisejících s tématem mé práce bych rád připomněl hlavně **Úmluvu MOP č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele**. Česká republika sice touto úmluvou vázána není, avšak česká právní úprava skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se řídí principy, z nichž úmluva vychází. Uvedená úmluva vychází z předpokladu, že výpovědními důvody ze strany zaměstnavatele mohou být pouze důvody organizační povahy, důvody spočívající ve způsobilosti zaměstnance k plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního závazku, které převzal v pracovní smlouvě, a důvody týkající se chování zaměstnance.²⁶

Význam citované Úmluvy spočívá především v tom, že jde o první komplexnější právní úpravu skončení pracovního poměru a zahrnuje všechna odvětví ekonomické činnosti. Určité výjimky jsou připuštěny zejména ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou a zaměstnancům ve zkušební době.

Na tomto místě bych ještě chtěl připomenout dva dokumenty, které přijetí Úmluvy č. 158/1982 předcházely a právní úprava v ní zakotvená z nich vycházela a navazovala na ně. Jde o Doporučení MOP č. 166 o skončení zaměstnání z roku 1982 a rovněž jde o doporučení MOP č. 119 z roku 1963.

Doporučení č. 119 z roku 1963 historicky poprvé vstupuje do soukromého smluvního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a formuluje pro členské státy MOP požadavek, aby skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnavatele nebylo možné bez existence důvodu, jakým je chování zaměstnance, jeho schopnosti nebo jako jsou potřeby a

²⁶ Srov. Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P. a Doležilek, J.: Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2012, str. 90

operativní změny v podniku. Zároveň jsou v tomto doporučení stanoveny i skutečnosti, které důvodem pro skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele být nemohou. Jsou to barva pleti, pohlaví, rasa, těhotenství, politické nebo náboženské přesvědčení, dále rovněž členství zaměstnance v odborové organizaci, důvod, že zaměstnanec vykonává funkci zástupce zaměstnanců nebo že zaměstnanec vede se zaměstnavatelem spor pro porušení právních předpisů.

Doporučením MOP č. 166 došlo k rozšíření důvodů, pro něž zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem skončit pracovní poměr – jde o dosažení důchodového věku a také o nepřítomnost v práci z důvodu plnění občanské nebo vojenské povinnosti zaměstnance. Zároveň je zde stanovena povinnost zaměstnavatele upozornit předem písemně zaměstnance na jeho nevhodné chování, pokud má být s tímto zaměstnancem skončen pracovní poměr právě z důvodu nevhodného chování. Zaměstnavatel má rovněž předem písemně vytknout zaměstnanci jeho nedostatky v práci a umožnit mu, aby je odstranil, má-li v úmyslu s ním skončit pracovní poměr pro neuspokojivé pracovní výsledky.

4.3 Rada Evropy

Rada Evropy je nejstarší mezivládní politickou organizací v Evropě. Je to regionální organizace evropských států založená v roce 1949. Působí ve všech oblastech veřejného života kromě obrany.

Z hlediska tématu mé práce je z dokumentů Rady Evropy nejdůležitější **Evropská sociální charta** z roku 1961, která nabyla účinnosti v roce 1965. V čl. 4 bylo zakotveno právo všech zaměstnanců na přiměřeně dlouhou výpovědní dobu a v čl. 8 závazek členských států týkající se zvláštních pracovních podmínek žen a matek ve vztahu ke skončení pracovního poměru. Za nezákonné se má považovat propuštění ženy v době mateřské dovolené tak, že by výpovědní doba skončila v době mateřské dovolené.

Postupně byla Charta doplňována dodatkovými protokoly a v roce 1996 byla jako reakce na důležité sociální změny, které nastaly od roku 1961 otevřena ve Štrasburku

k podpisu členským státům Rady Evropy. Revidovaná Evropská sociální charta představuje doposud nejprogresivnější komplexní právní normu v sociální oblasti.²⁷ Její čl. 24 zakotvuje právo na ochranu zaměstnance v případě skončení pracovního poměru. K zabezpečení tohoto práva jsou členské státy Rady Evropy povinny uznat právo všech zaměstnanců, aby jejich zaměstnání nebylo ukončeno bez platného důvodu, který by spočíval v jejich schopnostech, chování nebo v provozních podmínkách podniku. Z čl. 24 vyplývá rovněž právo zaměstnanců na přiměřené odškodnění nebo jinou vhodnou formu podpory v případě neplatného skončení pracovního poměru.

Členské státy jsou povinny zabezpečit právo na ochranu zaměstnance před jednostranným skončením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, pokud se zaměstnanec domnívá, že jeho zaměstnání skončilo bez platného důvodu. V této souvislosti je ještě možno poznamenat, že z přílohy k Evropské sociální chartě nevyplývá zákaz okamžitého skončení pracovního poměru pro závažné porušení pracovních povinností zaměstnancem²⁸.

Česká republika doposud Revidovanou Evropskou sociální chartu neratifikovala.

Chtěl bych ještě připomenout další důležitý dokument Rady Evropy, jímž je **Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod**, která byla uzavřena v roce 1950 v Římě a v platnost vstoupila v roce 1953.

Tato úmluva je sice spíše zaměřena na práva občanská a politická, ale obsahuje i dva články týkající se práv sociálních – zákaz nucené práce (čl. 4) a svoboda odborového sdružování (čl. 11). Tento článek zaručuje každému právo sdružovat se v odborech, což může být důležité zejména při skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Ten má totiž v řadě zemí (včetně ČR - § 61 ZP) povinnost projednat výpověď s příslušným odborovým orgánem. Jde-li o člena odborového orgánu, je k platné výpovědi zásadně nutný předchozí souhlas odborové organizace.

²⁷ Pod. též: Barancová, H., Schronk, R.: Pracovní právo, 1. vyd., Bratislava, Sprint 2007, str. 104

²⁸ K mezinárodněprávní úpravě skončení pracovního poměru pod. též:

Barancová, H.: Mezinárodnoprávně, evropské a národní súvislosti skončenia pracovného pomeru a základné ľudské práva, in Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru, Plzeň, A. Čeněk, 2013, str. 9 a násl.

4.4 Evropská unie

Chtěl bych připomenout, že sociální otázky – včetně otázek pracovního práva – neměly v první etapě existence Evropských společenství významnější úlohu. K posunu v názoru na sociální otázky došlo začátkem 70. let, kdy byly zahájeny diskuse o prosazení myšlenky oživení sociálního dialogu jakožto významného předpokladu hospodářského vzestupu.

Na schůzce v Paříži v roce 1972 bylo vydáno společné prohlášení hlav států a vlád, v němž byla sociální politika postavena na stejnou úroveň jako uskutečnění hospodářské a měnové unie.²⁹

Z dokumentů vztahujících se k tématu mé práce je možno uvést zejména Chartu Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců z roku 1989, která upravuje sociální práva v souvislosti se zaměstnáním. Nemá přímou právní závaznost, jde o závazek členských států promítat přijaté normy do vnitrostátního zákonodárství. V čl. 10 je zakotveno právo zaměstnance na přiměřenou sociální ochranu, což jistě zahrnuje i ochranu před nespravedlivým propouštěním ze strany zaměstnavatele³⁰.

Ze sekundárního práva EU mohu připomenout směrnici Rady ES č. 98/59 EEC o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, která byla implementována již do textu předchozího zákoníku práce a dále zejména směrnicí Rady ES č. 2001/23 EEC o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů. I tato směrnice je již implementována do zákoníku práce.

V roce 2000 byla v Nice přijata Charta základních práv EU vycházející z principu, který chápe důstojnost člověka jako nejvyšší hodnotu a zároveň jako základ ochrany lidských práv proti nepřiměřeným zásahům. Tento dokument jako první v rámci EU obsahuje nejen

²⁹ Pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 2. vydání, C.H. Beck, Praha 2004, str. 44 a násl.

³⁰ Pod. též: Gregorová, Z.: Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava, Právník č. 2/2007, str. 17 a násl.

tradiční práva politická, ale i práva sociální. Nešlo sice o dokument právní, ale její význam byl značný. Charta byla zařazena do návrhu Smlouvy o Ústavě pro Evropu a později i do Lisabonské smlouvy.

K zásadní změně ve významu Charty došlo díky Lisabonské smlouvě, která vstoupila v platnost dnem 1. 12. 2009. Na základě čl. 6 Smlouvy o Evropské unii se jako Listina základních práv Evropské unie ze dne 7. 12. 2000, ve znění upraveném dne 12. 12. 2007 ve Štrasburku, dostala na roveň primárního práva a stala se právně závaznou.³¹

Listina základních práv EU v čl. 30 nazvaném „Ochrana v případě neoprávněného propuštění“ stanoví, že „každý zaměstnanec má v souladu s právem Unie a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propuštěním“. V čl. 33 nazvaném „Rodinný a pracovní život“ je v odstavci druhém zakotveno právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím³².

³¹ Pod. též: Štangová, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň, Aleš Čeněk, 2010, str. 102 a násl.

³² K těmto otázkám podrobněji též: Gregorová, Z.: Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava, Právník č. 2/2007, str. 17 a násl.

5. Zásady právní úpravy skončení pracovního poměru v českém pracovním právu

Skončením pracovního poměru se rozumí zánik pracovního poměru na základě právního úkonu, právní události nebo úředního rozhodnutí. Zánik pracovního poměru však neznamená zánik všech práv a povinností smluvních stran. Většina jich sice zaniká, ale některé přetrvávají. Např. i po skončení pracovního poměru má fyzická osoba nárok na odškodnění nemoci z povolání od bývalého zaměstnavatele, pokud u něho pracovala za podmínek, z nichž tato nemoc vzniká. I po skončení pracovního poměru mohou existovat především práva a povinnosti týkající se odměňování a náhrady škody, tj. peněžitých plnění, ale i povinnosti týkající se např. utajovaných skutečností, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů. Někdy je dokonce zánik pracovního poměru předpokladem pro vznik pracovněprávního závazku – jako je tomu např. u konkurenční doložky.

Skončení pracovního poměru je zpravidla závažným zásahem do života zaměstnance i do činnosti zaměstnavatele. V rámci úvah o potřebě liberalizace pracovního práva patří právě otázka skončení pracovního poměru – zejména ze strany zaměstnavatele – k nejvíce diskutovaným tématům.

Právní skutečnosti, na základě nichž pracovní poměr zaniká, působí vždy jen do budoucna. Účinky skončení pracovního poměru do minulosti jsou vyloučené.³³ Znamená to, že nelze dát např. výpověď se zpětnou účinností nebo okamžitě zrušit pracovní poměr se zpětnými účinky. Tím se skončení pracovního poměru výrazně liší od odstoupení od pracovní smlouvy, kterým se ruší pracovní smlouva od samého počátku.

Podobně jako ve všech demokratických zemích vychází právní úprava skončení pracovního poměru v České republice ze zásad respektujících oprávněné zájmy zaměstnanců i zaměstnavatelů. Z obdobných zásad vycházejí – jak bylo naznačeno výše – i mezinárodní dokumenty, zejména úmluvy a doporučení Mezinárodní organizace práce. Hlavní zásadou v právní úpravě skončení pracovního poměru je snaha zajistit zaměstnanci, který plní dobře a svědomitě povinnosti vyplývající z pracovního poměru, určitou stabilitu zaměstnání. Tato

³³ Pod. též: Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2012, str. 282 a násl.

stabilita je zajišťována především ochranou zaměstnance před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Současně právní úprava umožňuje zaměstnanci, aby v souladu se svými zájmy rozvázal pracovní poměr kdykoli, z jakýchkoli důvodů nebo i bez udání důvodu.

Zájmy a potřeby zaměstnavatelů zohledňuje právní úprava zejména tím, že jim umožňuje rozvázat pracovní poměr s těmi zaměstnanci, které nemohou dále z různých závažných důvodů stanovených zákonem zaměstnávat. Jde např. o zaměstnance nadbytečné, pro něž již nemají uplatnění, zaměstnance, kteří porušují povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci, zaměstnance, kteří mají neuspokojivé pracovní výsledky atd.

Poměrně často bývá právní úprava skončení pracovního poměru kritizována, že při rozvázání pracovního poměru je právní postavení zaměstnance výhodnější než postavení zaměstnavatele, protože zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr snáze a rychleji než zaměstnavatel. Opravdu je tomu tak. Důvodem toho je skutečnost, že ve vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec je zaměstnanec nepochybně smluvní stranou ekonomicky slabší. O rovnosti stran lze hovořit do uzavření pracovní smlouvy, avšak v době trvání pracovního poměru již nikoli. Ten je totiž založen na vztahu nadřízenosti a podřízenosti, na povinnosti zaměstnance pracovat podle pokynů zaměstnavatele.

Zaměstnanec dostává od zaměstnavatele odměnu za vykonanou práci – tj. mzdu nebo plat. Tato odměna je obvykle hlavním nebo i jediným zdrojem jeho příjmů. Zpravidla je na ní odkázán nejen samotný zaměstnanec, ale i jeho rodinní příslušníci – hlavně nezaopatřené děti. Ztráta zaměstnání tak může ovlivnit životní úroveň zaměstnance i jeho rodiny. Je třeba mít na zřeteli i negativní psychologické a společenské aspekty ztráty zaměstnání, které mohou vést až k ohrožení sociální integrity zaměstnance – především pak toho, jehož uplatnění na trhu práce je obtížnější než zaměstnanců ostatních. Jedná se např. o osoby se zdravotním postižením, matky malých dětí, starší osoby atd.

Všechny uvedené důvody vedou k tomu, že právní úprava chrání zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zde se výrazně uplatňuje ochranná funkce pracovního práva a také základní zásada pracovněprávních vztahů zakotvená v § 1a

písm. a) ZP stanoví, že v pracovněprávních vztazích se uplatňuje zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.

Zaměstnanec, který řádně plní své pracovní povinnosti, je chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele následujícími skutečnostmi:

a) zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů taxativně uvedených v zákoníku práce, z jiných důvodů by bylo rozvázání pracovního poměru neplatné,

b) zaměstnavatel nemůže s výjimkami stanovenými zákonem rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem v ochranné době (jedná se zejména o období, kdy se zaměstnanec nachází v určité sociálně obtížné situaci jako je např. těhotenství nebo dočasná pracovní neschopnost).³⁴

Pracovní právo České republiky rozlišuje ***několik právních způsobů skončení pracovního poměru***. Všechny sice mají stejný cíl – skončení pracovního poměru, avšak rozdíly mezi nimi jsou značné. Je tomu tak nejen z hlediska jejich právní povahy, ale i z hlediska jednotlivých právních důsledků, které způsobují.

Způsoby skončení pracovního poměru je možno třídit na:

- právní úkony,
- právní události,
- úřední rozhodnutí.

Všechny způsoby skončení pracovního poměru jsou uvedeny v ust. § 48 ZP. Jde o výčet taxativní – pracovní poměr může skončit pouze těmito způsoby, jejich výčet není možné jakkoli měnit – ani např. v pracovní smlouvě či kolektivní smlouvě. Dosažení důchodového věku zaměstnancem ani vznik nároku na invalidní důchod samy o sobě nemají vliv na další trvání pracovního poměru.³⁵

³⁴ Pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vydání, C.H. Beck, Praha 2012, str. 241 a násl.

³⁵ Pod. též: Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 4. vydání, str. 84

6. Právní úkony směřující k rozvázání pracovního poměru

6.1 Obecné otázky právních úkonů, resp. právních jednání

Právní úkony – od 1.1. 2014 právní jednání - směřující k rozvázání pracovního poměru jsou nejdůležitější a v praxi nejčastěji používané způsoby rozvázání pracovního poměru. Jde o úkony, které mají velmi závažné právní důsledky, proto je jim v zákoníku práce věnována značná pozornost. Podrobně jsou upraveny jejich náležitosti i právní důsledky, které z nich vyplývají.

Právní úkon je subjektivní právní skutečnost, je to kvalifikovaný projev vůle. Zákoník práce vlastní úplnou úpravu právních úkonů v pracovněprávních vztazích neobsahuje. Ust. § 34 OZ vymezuje do 31. 12. 2013 právní úkon jako projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují.

Pracovněprávní úkony musí splňovat určité náležitosti. Jsou to náležitosti stran základních pracovněprávních vztahů, náležitosti vůle, náležitosti projevů vůle a náležitosti předmětu (obsahu) pracovněprávního úkonu.

Pracovněprávní úkon může činit jen ten, kdo je způsobilou stranou základního pracovněprávního vztahu nebo jiným subjektem pracovněprávního vztahu a kdo má způsobilost vlastními právními úkony nabývat práva a brát na sebe povinnosti v pracovněprávních vztazích. Stranami základních pracovněprávních vztahů jsou zaměstnanec a zaměstnavatel (blíže v subkapitole 3.1).

Při pracovněprávním úkonu musí být vůle svobodná a vážná a projev vůle srozumitelný a určitý, jinak je právní úkon neplatný. Vůle není svobodná, jestliže je výsledkem přímého protiprávního násilí, kdy se v právním úkonu neprojevuje vůle jednatelce, ale ve skutečnosti vůle jiné osoby, která svou vůli jednatelci násilím vnutila. O svobodnou vůli nejde ani tehdy, jestliže byla utvořena pod vlivem bezprávné výhrůžky nebo psychického nátlaku, neboť ani v tomto případě není projevem přání jednatelce, ale jeho důvodného strachu. Každý psychický nátlak ovšem nelze považovat za nepřijatelný – např. pokud osoba vykonávající psychický nátlak hrozí něčím, co není oprávněna učinit.

Závěru o tom, že projev vůle je nesrozumitelný nebo neurčitý musí vždy předcházet výklad (interpretace) projevu vůle způsobem uvedeným v § 35 odst. 2 a 3 OZ; projev vůle je

nesrozumitelný nebo nejasný tehdy, jestliže ani jeho výkladem nelze odstranit všechny pochybnosti o jeho obsahu.

Neurčitý je projev vůle, který je sice po jazykové stránce nebo z pohledu jiného vyjádření srozumitelný, ale není – ani za pomoci výkladu – zřejmý jeho věcný obsah a tudíž není, objektivně posuzováno, možné jednoznačně stanovit, co má být předmětem právního úkonu.

Předmětem (obsahem) pracovněprávního úkonu je zejména vznik, změna nebo zánik práv a povinností v pracovněprávních vztazích, které jednající svým projevem vůle sledoval a které pracovněprávní předpisy s takovým projevem vůle spojují. Předmět pracovněprávního úkonu musí být možný – objektivně vzato – po stránce fyzické a právní, právní možnost se zpravidla označuje jako dovolenost pracovněprávního úkonu.

Zákoník práce stanoví, že k některým pracovněprávním úkonům je třeba souhlasu „příslušného orgánu“ – např. jde o rozvázání pracovního poměru se členem (i bývalým členem) orgánu odborové organizace (§ 61 odst. 2 ZP), u některých pracovněprávních úkonů jde o předchozí projednání s odborovou organizací – např. výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 61 odst. 1 ZP³⁶).

NOZ již nepoužívá pojem „právní úkon“, ale „**právní jednání**“. *S účinností od 1. 1. 2014 se bude v pracovněprávních vztazích plně uplatňovat rovněž právní úprava NOZ o právním jednání (§ 545 a násl.).* Podle § 545 právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.

Právní jednání charakterizujeme jako projev vůle určitého právního subjektu, směřujícího ke vzniku, změně nebo zániku právního vztahu (těch práv a povinností, které s nimi normy práva spojují), jenž je v souladu s právem. Od právního jednání je třeba odlišit individuální právní akty, což jsou projevy vůle orgánů veřejné moci a jsou výsledkem procesu aplikace práva.

Právní jednání osob je druhem právní skutečnosti, spočívající v projevu vůle fyzické nebo právnické osoby, který směřuje ke vzniku, změně nebo zániku subjektivních práv a

³⁶ K otázce pracovněprávních úkonů pod. též: Bělina, M., Drápal, L.: Zákoník práce. Komentář. C.H. Beck, Praha 2012, str. 143 až 147,

Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 117 až 123

právních povinností. Právní skutečností se rozumí okolnost, s níž právní norma spojuje vznik, změnu nebo zánik právního vztahu, tj. subjektivních práv a právních povinností³⁷.

Právní úprava právních jednání se bude uplatňovat včetně neplatnosti a jejích následků, které NOZ upravuje v § 574 a násl. Není proto možné – jak uvádí důvodová zpráva ke změnovému zákonu – aby zákoník práce tuto záležitost upravoval odlišným způsobem. Pro pracovněprávní vztahy bude významné zejména ust. § 580 NOZ, z něhož vyplývá, že neplatné je právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. Toto výkladové pravidlo konvenuje se základními zásadami pracovněprávních vztahů.

Vymezení pojmu „**dobré mravy**“ je vzhledem k jejich mnohotvárnosti, vývoji a probíhající změnám (jak časovým, tak místním) obtížné. Proto také sám NOZ na jejich vymezení rezignuje. Jejich vymezením se obecně zabývá právní teorie, konkrétně (v jednotlivých případech) judikatura obecných soudů. Vymezení dobrých mravů není proto z výše uvedených důvodů zcela jednotné.

Na základě dosavadní judikatury obecných soudů – zejména Nejvyššího soudu (např. 25 Cdo. 200/2008) i judikatury Ústavního soudu (např. II. ÚS 249/97) lze za dobré mravy považovat souhrn etických zásad, jež jsou zachovávány a uznávány rozhodující částí společnosti a jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo s nimi v souladu (*in concreto* jde zejména o slušnost, čestnost, vzájemnou úctu a důvěru apod.).

Osoby si nemohou sjednat práva a povinnosti odchylně od zákona, pokud by takové jednání porušovalo dobré mravy (§ 1 odst. 2 NOZ).

Jednání, které je v rozporu s dobrými mravy, může být neplatné (§ 580 odst. 1 NOZ) a jde-li o jednání ve zjevném rozporu s dobrými mravy, může být absolutně neplatné³⁸.

³⁷ Srov.: Gerloch, A.: Teorie práva. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013 s. 146 až 148

³⁸ K pojmu „dobré mravy“ srov.: Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol.: Občanské právo hmotné, díl první, Obecná část, Wolters Kluwer ČR, Praha 2013, str. 123

6.2 Neplatnost pracovněprávních úkonů

6.2.1 Neplatnost pracovněprávních úkonů do 31. 12. 2013

Neplatnost se rozeznává *absolutní* a *relativní*. Absolutní neplatnost znamená, že nedostatek právních účinků nastává přímo ze zákona a že k neplatnosti se přihlíží v řízení před soudem, správním úřadem nebo jiným orgánem vždy bez ohledu na to, zda se jí někdo z účastníků řízení dovolal nebo na ni jinak poukázal (tedy z úřední povinnosti vždy, jakmile vyšla najevo).

Relativně neplatný pracovněprávní úkon se považuje – bez ohledu na vadu, kterou byl postižen – za platný, ledaže by se neplatnosti dovolal ten, kdo je k tomu oprávněn; soud, správní úřad a ani nikdo jiný nemůže k relativní neplatnosti přihlížet z úřední povinnosti, i kdyby byla nepochybná, a vychází z toho, že jde – dokud nebude neplatnost uplatněna – o platný právní úkon.

K dovolání se neplatnosti je oprávněn ten, kdo je právním úkonem dotčen ve svých právech nebo povinnostech a současně ten, kdo ji nezpůsobil sám.

V posledních letech prošla právní úprava neplatnosti pracovněprávních úkonů složitým a snad až příliš dynamickým vývojem, který působil v praxi dosti velké problémy. Proto bych se nyní chtěl na tuto právní úpravu zaměřit.

V původním znění účinném **od 1. 1. 2007** upravoval zákoník práce absolutní a relativní neplatnost pracovněprávních úkonů. To, zda šlo o pracovněprávní úkon neplatný absolutně nebo pouze relativně, nezáviselo na tom, jakou vadou byl postižen. Rozhodující bylo, k čemu (k jakým právním následkům) pracovněprávní úkon postižený neplatností směřoval. Pokud byl učiněn za účelem vzniku pracovního poměru nebo uzavření dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti, měla jeho vada za následek neplatnost absolutní. Jestliže však směřoval tento pracovněprávní úkon k jiným právům a povinnostem, byl pro vadu neplatný pouze relativně.

Absolutně neplatnými proto byly všechny pracovní smlouvy, všechna jmenování v případech, v nichž se pracovní poměr zakládá jmenováním a všechny dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, které neměly všechny potřebné náležitosti, jejichž

nedostatek způsobuje neplatnost pracovněprávních úkonů, aniž by bylo významné, jakou z těchto vad jsou postiženy.

Jestliže pracovněprávní úkon směřoval k jiným právním následkům, než ke vzniku pracovního poměru, nebo k uzavření některých z dohod konaných mimo pracovní poměr, mohl být neplatný jen relativně, a to i v případě, kdy by byl postižen stejnou vadou, která způsobila absolutní neplatnost pracovní smlouvy nebo dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti (např. neurčitostí nebo nesrozumitelností projevu vůle).

Nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. byla s účinností ode dne **14. 4. 2008** zrušena v § 20 ZP část první věty za středníkem, znějící: „to neplatí v případě právního úkonu směřujícího ke vzniku pracovního poměru, nebo k uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr“. Tato změna měla za následek, že absolutní neplatnost nebyla u pracovněprávních úkonů od 14. 4. 2008 nadále uplatňována a že všechny důvody způsobující neplatnost kteréhokoli z pracovněprávních úkonů představovaly námitku jejich relativní neplatnosti. Znamenalo to, že každý pracovněprávní úkon, který byl postižen jakýmkoli důvodem neplatnosti, se považoval za platný, dokud se neplatnosti nedovolal ten, kdo k tomu byl oprávněn.

Tzv. koncepční novelou zákoníku práce – tj. zákonem č. 365/2011 Sb. se s účinností od **1. 1. 2012** do právní úpravy pracovněprávních vztahů vrátila absolutní neplatnost pracovněprávních úkonů. To znamená, že nadále mohou být pracovněprávní úkony neplatné buď absolutně, nebo relativně. Zda je o právní úkon neplatný absolutně nebo jen relativně, je vymezeno v § 18 až 20 ZP. Není zásadně rozhodující, k čemu pracovněprávní úkon postižený důvodem neplatnosti směřoval, ale jakou vadou (důvodem neplatnosti) pracovněprávní úkon trpí³⁹.

Od 1. 1. 2012 musí být všechny právní úkony směřující ke zrušení pracovního poměru učiněny v písemné formě. Všechny jednostranné právní úkony, které nebyly učiněny písemně, jsou neplatné. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je z důvodu nedostatku písemné formy rovněž neplatná, ledaže by smluvní strany tuto vadu dodatečně odstranily (ust. § 20 ZP). Smluvní strany tedy mohou nedostatek písemné formy zhojit a dodatečně učinit právní úkon v písemné formě s účinky ex tunc.

³⁹ K neplatnosti pracovněprávních úkonů pod. též: Bělina, M. a kol.: Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 127 až 129

6.2.2 Neplatnost pracovněprávních úkonů od 1. 1. 2014

Od 1. 1. 2014 se ustanovení § 18 zákoníku práce zcela mění. Stanoví pouze, že v případě pochybností při výkladu právního jednání se použije výklad pro zaměstnance nejpriznivější.

Následky neplatnosti právního jednání se od 1.1. 2014 budou posuzovat podle NOZ, který v ustanovení § 586 upřednostňuje relativní neplatnost. Je-li neplatnost právního jednání stanovena na ochranu zájmu určité osoby, může vznést – podle § 586 odst. 1 – námitku neplatnosti jen tato osoba. Nenamítne-li oprávněná osoba neplatnost právního jednání, považuje se právní jednání za platné (§ 586 odst. 2).

Pokud jde o § 19 ZP, nadále zůstane zachována pouze úprava, podle níž soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to výslovně stanoví zákoník práce anebo zvláštní zákon. Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem (např. výborem odborové organizace) pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.

V § 19 odst. 3 ZP zůstane nadále zachována tradiční úprava pracovněprávních vztahů, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li ji výlučně sám.

Pokud jde o neplatnost právního jednání pro nedostatek formy, bude se od 1. 1. 2014 vycházet z ust. § 582 odst. 1 NOZ. Znamená to, že smluvní strany budou moci tento nedostatek dodatečně odstranit s právními účinky od počátku (ex tunc), aniž by to musel zákoník práce sám výslovně stanovit.

Podle ust. § 20 zákoníku práce od 1. 1. 2014 platí, pokud nebylo právní jednání učiněno ve formě, kterou vyžaduje tento zákon a bylo-li již započato s plněním, není možné se neplatnosti tohoto jednání dovolat u těch jednání, jimiž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah. Rozhodující tedy v těchto případech je, že již bylo započato s plněním.

6.3 Výčet právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru

Právní úkony směřující k rozvázání pracovního poměru jsou:

- dohoda o rozvázání pracovního poměru,
- výpověď,
- okamžité zrušení pracovního poměru,
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediným dvoustranným právním úkonem, ostatní právní úkony jsou jednostranné. Právní úkony směřující k rozvázání pracovního poměru nelze jakkoli kombinovat či propojovat – jak se to v praxi často děje. Každý z právních úkonů má svou samostatnou právní úpravu. Nelze tedy říci nebo napsat to, co často slyšíme či čteme ve sdělovacích prostředcích – „zaměstnanec a zaměstnavatel dali výpověď dohodou nebo dohodli se na výpovědi“.

Zároveň chci upozornit na skutečnost, že stejný pracovní poměr může být rozvázn více pracovněprávními úkony (jak vyplývá např. z rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo. 2647/2000). Mohou být učiněny současně nebo postupně. Je tedy např. možné, aby zaměstnavatel, který dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru s ním posléze okamžitě zrušil pracovní poměr nebo aby zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr poté, co mu dal zaměstnanec výpověď.

Jednotlivé pracovněprávní úkony se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky. Pracovní poměr končí v takovém případě na základě toho pracovněprávního úkonu, který je platný a jehož účinky nastaly nejdříve. Ten z více učiněných pracovněprávních úkonů, na základě něhož by skončil pracovní poměr později, se jako důvod rozvázání pracovního poměru neuplatní, i kdyby šlo o platný pracovněprávní úkon⁴⁰.

⁴⁰ Pod. též: Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce, Komentář, C.H. Beck, Praha 2012, str. 285 a 286

6.4 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

6.4.1 Pojem a náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je jediný dvoustranný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru, je upravena v § 49 ZP. Jedná se o shodný projev vůle obou smluvních stran skončit pracovní poměr, proto je právní úprava poměrně jednoduchá a neklade smluvním stranám pracovního poměru závažnější překážky věcné ani formální. V zájmu větší jistoty účastníků pracovního poměru musí být dohoda uzavřena písemně. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru. Jde o nejjednodušší a v praxi často používaný způsob rozvázání pracovního poměru

Podstatnou náležitostí dohody je stanovení dne, kterým má pracovní poměr skončit. Musí být uveden vždy tak, aby nevznikly pochybnosti o tom, kdy má pracovní poměr skončit.

Návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou může dát zaměstnavatel i zaměstnanec. Uzavření dohody se v současné době řídí ust. § 43 a násl. OZ. Dohoda je považována za uzavřenou, jestliže druhý účastník s návrhem projevil souhlas ve lhůtě v návrhu určené. V případě, že v návrhu lhůta určená není, musí být přijat v přiměřené době, a to s přihlédnutím k rychlosti prostředků, které navrhovatel pro zaslání návrhu použil. Je-li návrh přijat s výhradami nebo opožděně, je možno takovéto přijetí považovat za návrh nový. Pracovní poměr na základě dohody končí dnem, který byl v dohodě sjednán.

Od 1. 1. 2014 se uzavření dohody bude řídit ustanovením § 1731 a násl. NOZ. Proces vzniku čili uzavření smlouvy se nazývá **smluvní proces**. Je to proces začínající vznikem návrhu (nabídky) na uzavření smlouvy, pokračující jeho přijetím a končící dojitím přijetí tomu, kdo návrh učinil.

Osoby, které se smluvního procesu účastní, jsou navrhovatel, nabízející (oferent), ten, vůči komu návrh směřuje, respektive ten, komu je nabízen, je adresát (oblát), a to až do chvíle, kdy se jeho souhlasný (přijímací) projev vůle stane přijetím (akceptací); od tohoto okamžiku je přijímajícím (akceptantem).

Lhůtu k přijetí oferty uvádí běžně oferent v nabídce, tzn. lhůta je určena oferentem. Jen pro případ, že se tak nestane, stanoví se v ustanovení § 1734 a 1735 NOZ podpůrně délka

lhůty pro přijetí nabídky. Nabídka, která byla učiněna ústně, musí být přijata bezodkladně. To neplatí, jestliže z obsahu nabídky nebo z okolností, za nichž byla nabídka učiněna, vyplývá něco jiného. „Bezodkladně“ se rozumí bez nepřiměřeného, respektive neodůvodněného odkladu, v podstatě ihned.

Byla-li nabídka učiněna v písemné formě, má být přijata nejpozději v době, která je přiměřená v povaze navrhované smlouvy a rychlosti prostředků, které oferent použil k přepravě (zaslání) nabídky. Povahou navrhované smlouvy je třeba rozumět míru její složitosti.

Lhůta k přijetí oferty (akceptační lhůta) běží od okamžiku, kdy se projev vůle oferenta obsahující návrh na uzavření smlouvy stal ofertou, tj. od okamžiku dojití projevu oferentovy vůle adresátovi.

Zánik nabídky je spojen jednak s marným uplynutím lhůty určené oferentem nebo stanovené zákonem k přijetí, jednak s odmítnutím nabídky.

Chce-li adresát nabídky smlouvu uzavřít, musí nabídku přijmout. K tomu je zapotřebí, aby projev vůle, který je akceptací učinil včas a adresoval jej oferentovi (ustanovení § 1740 odst. 1 NOZ⁴¹).

6.4.2 Důvody rozvázání pracovního poměru dohodou

Pokud jde o důvody rozvázání pracovního poměru, od 1. 1. 2012 není zaměstnavatel povinen je v dohodě uvádět. Do té doby je musel uvést vždy, když to zaměstnanec požadoval. Podle mého názoru byla dřívější právní úprava vhodnější. Uvedení důvodů rozvázání pracovního poměru je totiž pro zaměstnance často velmi důležité. Např. tehdy, kdy se tyto důvody pojí s nárokem zaměstnance na poskytnutí odstupného. Je tomu tak i tehdy, kdy zaměstnanec po skončení pracovního poměru požádá jako uchazeč o zaměstnání o podporu v nezaměstnanosti. Není-li v dohodě uveden vážný důvod⁴² rozvázání pracovního poměru, jako např. zdravotní problémy zaměstnance nebo péče o malé dítě, bude uchazeč o zaměstnání dostávat podporu v nezaměstnanosti v nižší výměře, a to ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, jak stanoví § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

⁴¹ K otázce smluvního procesu pod. též: Dvořák, J., Švestka, J., Zuklínová, M. a kol.: op. cit. v pozn. č. 30, str. 171-175

⁴² V ust. § 5 zákona o zaměstnanosti, který vymezuje některé pojmy, jsou *vážné důvody* uvedeny v písm. c).

Uvedená změna zákona o zaměstnanosti má za následek, že nemá-li zaměstnanec vážný důvod k rozvázání pracovního poměru dohodou, dostává první dva měsíce podpůrčí doby podporu v nezaměstnanosti o 20 % nižší. Zaměstnanci se proto v některých případech rozvázat pracovní poměr dohodou zdráhají. Na „bezproblémovém“ rozvázání pracovního poměru dohodou však mají zájem nejen zaměstnanci, ale i zaměstnavatelé. V praxi se někdy řeší tato situace tak, že pracovní poměr sjednaný původně na dobu neurčitou se dohodou smluvních stran změní na pracovní poměr na dobu určitou, která uplyne v krátké době – zpravidla ke konci kalendářního měsíce, ke kterému ke sjednání této změny dojde. Pracovní poměr pak končí uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru⁴³.

6.5 Výpověď

6.5.1 Pojem a náležitosti výpovědi

Výpověď z pracovního poměru je jednostranný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru. Projev vůle druhého účastníka je při výpovědi právně irelevantní. Není tedy vůbec podstatné, zda druhý účastník pracovního poměru s výpovědí souhlasí či nesouhlasí. Je to důležitý způsob rozvázání pracovního poměru, který je v praxi často používán. Výpovědí je řešen nesoulad zájmů účastníků pracovního poměru, kdy jeden z nich chce v tomto vztahu pokračovat a druhý ho chce zrušit. Proto právní úprava stanoví řadu formálních i obsahových náležitostí, které musí výpověď splňovat. Právní úprava výpovědi je obsažena v ust. § 50 a násl. ZP. Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak by byla neplatná. Jak už jsem konstatoval výše, pokud by byla uzavřena ústně, nelze tuto vadu s ohledem na ust. § 20 ZP dodatečně odstranit.

Dle důvodové zprávy ke změnovému zákonu se písemná forma právního jednání, kterým je výpověď, zachová. Nově se stanoví právní následek, nebude-li zákonem předepsaná forma smluvní stranou dodržena. Podle ust. § 50 odst. 1 ZP následkem nedostatku písemné

⁴³ Pod. též: Pichrt, J.: Aktuální otázky skončení pracovního poměru a s ním související spory (z pohledu české právní úpravy), in: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru, Plzeň, Aleš Čeněk, 2013, str. 52 a násl.

formy bude, že se k výpovědi nebude přihlížet⁴⁴ – vadné právní jednání bude právně bezvýznamné.

Podmínkou platnosti výpovědi je rovněž její doručení druhému účastníku pracovního poměru, i když to zákoník práce výslovně nestanoví. Stanoví však, že účinky výpovědi nastávají až jejím **doručením**.

Podle ust. § 50 odst. 5 ZP může být výpověď odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany. Odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musejí být písemné.

6.5.2 Výpovědní doba

Pro výpověď je charakteristické, že pracovní poměr končí až uplynutím *výpovědní doby*. Je možno ji charakterizovat jako určitý časový úsek, který musí uplynout ode dne účinného projevu vůle účastníka pracovního poměru do okamžiku skončení pracovního poměru. Výpovědní doba je stejná pro obě smluvní strany a činí nejméně 2 měsíce (s výjimkou ust. § 51a ZP, kdy může být kratší). Doba dvou měsíců je – i ve smyslu výše uvedených mezinárodních dokumentů – považována za přiměřeně dlouhou dobu, během níž si mohou smluvní strany končícího pracovního poměru uspořádat své pracovní i osobní záležitosti v souladu se svými potřebami. Delší výpovědní dobu je možno dohodnout v pracovní smlouvě nebo jiné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. K takovému smluvnímu prodloužení výpovědní doby je ovšem možno přistoupit pouze do okamžiku, než začne výpovědní doba běžet⁴⁵.

Na délku výpovědní doby podle české právní úpravy nemá vliv délka pracovního poměru ani věk zaměstnance. V některých zemích Evropy je však délka výpovědní doby odstupňována podle doby trvání pracovního poměru zaměstnance u daného zaměstnavatele, např. v Rakousku činí výpovědní doba až 5 měsíců po 25 letech pracovního poměru, v Německu až 7 měsíců po 20 letech pracovního poměru. V Chorvatsku činí výpovědní doba v závislosti na době trvání zaměstnání 2 týdny až 4 měsíce, v Estonsku 15 až 90 dnů,

⁴⁴ Pojem „nepřihlíží se“ znamená, že právní jednání bude neúčinné, právně bezvýznamné, neexistující, nicotné. (*non negotium*).

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo. 258/2009

v Maďarsku 30 až 90 dnů, V Polsku 2 týdny až 3 měsíce a ve Slovinsku 30 až 150 dnů. Na druhou stranu se však nezdá být tento trend z pohledu flexibility příliš šťastný. Jako prvek ochrany je třeba spíše inklinovat k finanční kompenzaci než k prodlužování existence právního vztahu, pokud jedna ze stran projevila vůli jej skončit.

Odstupňování délky výpovědní doby by bylo představitelné pouze při zavedení možnosti tzv. „vykoupení se ze zaměstnání“. Každá ze smluvních stran by měla možnost ukončit pracovní poměr po dání výpovědi bez povinnosti dodržet výpovědní dobu, za adekvátní kompenzaci, která by musela být srovnatelná s újmou, jež jednostranným náhlým ukončením pracovního poměru druhému účastníkovi vztahu vznikla. V případě skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je situace snazší. Můžeme vycházet z předpokladu, že zaměstnanec koná závislou práci za odměnu a pak je jednoduchou kompenzací poskytnutí ušlého výdělku, který by zaměstnanec získal za výkon práce, pokud by pracovní poměr dále trval. Vykoupení z pracovního poměru by zde mohlo fungovat na základě poskytnutí náhrady mzdy odpovídající výši průměrného výdělku za zbývající výpovědní dobu.

Poněkud složitější by byla situace v případě, kdy by takto chtěl ukončit pracovní poměr zaměstnanec. V tomto případě by totiž nebylo možné osobní výkon práce adekvátně nahradit. Jako kompenzace by zde opět přicházelo v úvahu poskytnutí částky odpovídající výdělku, který by ve zbývající délce výpovědní doby zaměstnanec vydělal. Kompenzace by v tomto případě měla vycházet z ceny práce a z poskytnutí těchto prostředků k uhrazení nákladů na zaměstnance, jenž bude tuto práci konat místo zaměstnance, který se ze zaměstnání takto vykoupí.⁴⁶

V praxi někdy dochází k pochybnostem o tom, zda je ve výpovědi nutné výpovědní dobu uvádět. Nutné to není, protože výpovědní doba není náležitostí výpovědi, její běh a skončení vyplývají přímo ze zákoníku práce. Pokud však dává výpověď z pracovního poměru zaměstnavatel zaměstnanci, zpravidla ve výpovědi uvede, kdy výpovědní doba uplyne, tj. kdy skončí pracovní poměr.

V případě, že výpovědní doba je ve výpovědi uvedena chybně, nemá to za následek neplatnost výpovědi. Pracovní poměr však v takovém případě nekončí dnem uvedeným ve

⁴⁶ K otázce délky výpovědní doby v zahraničí a k výpovědi ve zvláštních případech pod. též.: Hůrka, P. a kol.: op. cit. v pozn. č. 2, str. 180 a 181

výpovědi, ale uplynutím zákonem stanovené doby (příp. výpovědní dobou sjednanou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem).

Podle ust. § 51 odst. 2 ZP začíná výpovědní doba prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63 zákoníku práce.

6.5.3 Výpověď ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo nemusí uvádět důvod žádný, právní úprava zde nestanoví žádná omezení.

Pokud dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo k přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, nemusí zaměstnanec k novému zaměstnavateli přejít, jestliže si to nepřeje. Může sám dát výpověď s účinky ke dni předcházejícímu dni převodu. Touto úpravou zakotvenou v ust. § 51a ZP je posílena ochrana práv zaměstnance při přechodu práv a povinností na jiného zaměstnavatele v souladu se směrnicí Rady ES č. 2001/23 EC.

6.5.4 Výpověď ze strany zaměstnavatele

V právní úpravě výpovědi ze strany zaměstnavatele stanoví zákoník práce řadu omezení směřujících k ochraně stability pracovního poměru zaměstnance a rovněž k ochraně jeho právní a sociální jistoty. Právní ochrana před výpovědí zakotvená v zákoníku práce se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na to, jaký druh práce vykonávají a jak dlouho jejich pracovní poměr trvá.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pouze z důvodů taxativně vymezených v ust. § 52 ZP. Z jiného důvodu dát výpověď nelze – byla by neplatná.

Není možné, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem na jiném výpovědním důvodu domluvili, jak je někdy v praxi vykládáno.

Výpovědní důvod musí být ve výpovědi skutkově vymezen tak, aby nebylo možno jej zaměnit s důvodem jiným, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit. Společným znakem všech výpovědních důvodů je, že musí existovat v době účinného projevu vůle, který směřuje ke skončení pracovního poměru, tj. ke dni doručení výpovědi druhé straně.

Důvody, z nichž může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, je možno rozdělit do několika skupin:

1) organizační důvody, tj. rušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnost zaměstnance vzhledem k organizačním změnám (§ 52 písm. a) – c) ZP),

2) dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance (§ 52 písm. d) a e) ZP),

3) nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance (§ 52 písm. f) ZP),

4) důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (§ 52 písm. g) ZP),

5) porušení povinností dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce zvláště hrubým způsobem (§ 52 písm. h) ZP).⁴⁷

- **ad 1) Organizační důvody** mohou spočívat v organizačních, ekonomických, technologických či technických okolnostech, které souvisejí s provozem zaměstnavatele. Jsou-li použity k výpovědi, vzniká zaměstnanci právo na odstupné podle § 67 ZP.

Výpověď z důvodu podle § 52 **písm. a)**, která spočívá ve *zrušení zaměstnavatele*, je možno použít nejen v případě zaměstnavatelů - právnických osob, ale i v případě zaměstnavatelů – fyzických osob, které ukončily svou činnost. Částí zaměstnavatele ve

⁴⁷ K členění výpovědních důvodů pod. též.: Bělina, M. a kol.: op. cit. v pozn. č. 5, str. 246

smyslu výpovědních důvodů dle **písm. a) i b)** se rozumí organizační jednotka, útvar nebo jiná složka zaměstnavatelského subjektu vyvíjející v jeho rámci relativně samostatnou činnost, kterou se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) zaměstnavatele. Takováto složka má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti. Zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu (např. v organizačním řádu) a v jejím čele obvykle stojí vedoucí zaměstnanec.

Z uvedeného je zřejmé, že nemusí jít o situaci, kdy je dotčena samotná existence zaměstnavatele. Z tohoto názoru vychází i soudní judikatura. „*Dojde-li ke zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, znamená to, že zaměstnavatel v důsledku této organizační změny pozbyl možnost zaměstnance dále zaměstnávat, neboť nemá (objektivně vzato) možnost mu přidělovat práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo ve své zrušené části, v níž zaměstnanec dosud pracoval*⁴⁸.“

Výpovědní důvod *přemístění zaměstnavatele* nebo jeho části podle **písm. b)** není možné použít v případě, kdy se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťují v rámci místa nebo míst sjednaných se zaměstnancem jako místo výkonu práce. Naopak musí jít o místo, které se s místem výkonu práce sjednaným v pracovní smlouvě dotčeného zaměstnance shodovat nebude. V podstatě jde o situace, kdy zaměstnavatel dále vykonává svou činnost, ale na jiném místě.

Výpovědní důvod *nadbytečnost* je v praxi velmi často využíván. Podle § 52 **písm. c)** je možné dát zaměstnanci výpověď, stane-li se nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Předpokladem použití tohoto výpovědního důvodu je:

- existence organizační změny, o které zaměstnavatel rozhodl již před dáním výpovědi,
- nadbytečnost zaměstnance,
- příčinná souvislost mezi nadbytečností a organizační změnou.

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. Cdo 2583/2005

O nadbytečnost zaměstnance jde tehdy, pokud jej zaměstnavatel nemá možnost dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě nebo v dohodnutém místě. V této souvislosti je možné připomenout rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1770/2001 ze dne 2. 7. 2002: „Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě.“

Nadbytečnost může být početní nebo i profesní. Zaměstnavatel v důsledku této změny už nadále nepotřebuje práce vykonávané zaměstnancem buď vůbec nebo v původním rozsahu. Aby výpovědní důvod podle § 52 písm. c) mohl být použit, muselo už v době, kdy je výpověď dávána, k organizační změně dojít nebo o ní už bylo alespoň stanoveným způsobem rozhodnuto a z této změny vyplývala nemožnost dále zaměstnance zaměstnávat.

Často vznikají pochybnosti o tom, který zaměstnanec má být vybrán jako nadbytečný. O tom rozhoduje sám zaměstnavatel a soud jeho volbu nepřezkoumává.⁴⁹ Podmínkou pro použití písm. c) není vždy pouze absolutní snížení počtu zaměstnanců. Zaměstnavateli totiž jde nejen o počet zaměstnanců, ale též o jejich profesní a kvalifikační skladbu. Proto je možné, že v době, kdy je dávána výpověď zaměstnancům určité profese, mohou být přijímáni zaměstnanci noví, ale s jinou kvalifikací.

O výpovědní důvod pro nadbytečnost nejde v případech, kdy zaměstnavatel sice určité pracovní místo zruší a zároveň vytvoří pracovní místo nové, které je jinak označeno, ale obsah pracovní činnosti je stejný.

- **ad 2) Dlouhodobé zdravotní důvody na straně zaměstnance** – podle písm. d) je možné rozvázat pracovní poměr výpovědí, pokud zaměstnanec nesmí podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který jej přezkoumává dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. Tento výpovědní důvod je rovněž spojen s právem na výplatu odstupného.

⁴⁹ Možno připomenout např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3338/2006 ze dne 18. 10. 2007 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1924/2009 ze dne 6. 5. 2010

Pojem pracovního úrazu vymezuje § 380 ZP. Je to poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním – odst. 1. Jako pracovní úraz se posuzuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů (§ 380 odst. 2). Nemoci z povolání jsou uvedeny v příloze nařízení vlády č. 290/1995 Sb.

Podle **písm. e)** je možné dát výpověď zaměstnanci, který vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který jej přezkoumával, pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost. Není tedy postačující pouhé doporučení lékaře. Musí být vydán kvalifikovaný lékařský posudek, který musí existovat již v době, kdy je výpověď dáována. Musí v něm být jednoznačně konstatována nemožnost dalšího konání dosavadních prací zaměstnancem. Pouhé doporučení, aby zaměstnanec přešel na jinou práci nestačí.

Zdravotní stav zaměstnance musí být dlouhodobý – musí trvat déle než jeden rok. Pokud byl zaměstnanci přiznán invalidní důchod, sama tato skutečnost ještě nezakládá existenci tohoto výpovědního důvodu. Pokud je např. zaměstnanec schopen vykonávat dosavadní nebo jiné stejně kvalifikované zaměstnání za zvlášť ulehčených podmínek, jsou v tomto případě důvody pro výpověď splněny pouze tehdy, pokud zaměstnavatel nemá možnost tyto zvlášť ulehčené podmínky vytvořit.

- **ad 3) Nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků pro výkon práce ze strany zaměstnance** – předpoklady pro výkon sjednané práce jsou stanoveny právními předpisy. Jde především o kvalifikační předpoklady – tj. osvědčení o dosavadním vzdělání, bez něhož nelze danou práci vykonávat (např. doklad o úspěšně dokončeném studiu, oprávnění řídit motorové vozidlo), české státní občanství, minimální věková hranice atd.). Přestože právní úprava předpokladů a požadavků pro výkon sjednané práce je v zákoníku práce srozumitelná, v praxi často dochází k jejich zaměňování.

Není rozhodující, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo až v době jeho trvání. Je možné dát úspěšně výpověď zaměstnanci proto, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce i tehdy, že tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny až v době trvání pracovního poměru a při vzniku pracovního poměru ještě právním předpisem

vyžadovány nebyly. Předpoklady nemusí být stanoveny pouze obecně závaznými právními předpisy, ale i vnitřními předpisy, např. pracovními řády. Důvodem k výpovědi je samozřejmě i skutečnost, že k zániku předpokladů pro výkon sjednané práce dojde během trvání pracovního poměru (např. řidiči z povolání je odňato řidičské oprávnění). Pokud byly předpoklady stanovené právními předpisy, které mají obligatorní povahu stanoveny během trvání pracovního poměru, musejí být splněny, jinak nemůže pracovní poměr trvat. Mohl by pokračovat pouze při změně druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě.

Předpoklady stanovené právními předpisy mohou mít povahu obligatorní nebo fakultativní. Zpravidla mají povahu obligatorní. Znamená to, že musejí být splněny vždy. Pokud je zaměstnanec nesplňuje, zaměstnavatel ho nesmí příslušnou prací zaměstnat. Jsou-li předpoklady pro výkon sjednané práce stanoveny právním předpisem fakultativně, může zaměstnavatel jejich splnění zaměstnanci prominout. Z tohoto důvodu s ním může pracovní poměr rozvázat jen tehdy, jestliže zaměstnanec neplní podmínky, za nichž mu byly předpoklady prominuty (např. podmínky zvyšování kvalifikace).

Výpovědní důvod nesplňování *požadavků* pro řádný výkon sjednané práce je dán pouze tehdy, pokud zaměstnanec nesplňuje tyto požadavky bez zavinění zaměstnavatele. Zákoník práce nepředepisuje, jakým způsobem mají tyto požadavky být stanoveny. Musí však jít o takové požadavky, u nichž může zaměstnavatel prokázat, že je na zaměstnanci požaduje oprávněně, protože jinak objektivně vzniká bezprostřední nebezpečí, že pracovní úkoly, které má zaměstnanec vykonávat, nebudou splněny tak, jak to vyžadují potřeby zaměstnavatele. Požadavky nezbytné pro řádný výkon práce nemusejí být stanoveny právním předpisem. Stanoví je zaměstnavatel – mohou být uvedeny např. v pracovní smlouvě zaměstnance, ve vnitřním předpisu zaměstnavatele i v pracovním příkazu vedoucího zaměstnance.

Požadavky pro řádný výkon sjednané práce se mohou týkat podle druhu práce a specifických podmínek, za kterých je práce na určitém pracovišti vykonávána, jak psychických a fyzických vlastností zaměstnance, tak i jiných skutečností, které mohou mít na plnění jeho pracovních úkolů podstatný vliv. Může jít např. o požadavky související se specifickými odbornými znalostmi, manuální zručností, organizačních schopností i morálními kvalitami. Dále i se způsobem chování a jednání s klienty, i s oblékáním a celkovou úpravou zevnějšku. Nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce zaměstnancem lze – podle okolností konkrétního případu – spatřovat i v tom, že vedoucí zaměstnanec trpí u svých

podřízených zaměstnanců porušování pracovních povinností, poskytuje jim neoprávněné výhody nebo špatně organizuje jejich práci.

Pokud spočívá nesplňování těchto požadavků v *neuspokojivých pracovních výsledcích*, je možno dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v posledních 12 měsících písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Upozornění tedy musí být dáno v písemné formě a zaměstnanci musí být poskytnuta přiměřeně dlouhá doba k tomu, aby mohl prokázat zlepšení pracovních výsledků.

Zde je možné uvést rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4066/2008 ze dne 22. 9. 2009. Nejvyšší soud vyslovil právní názor, že „neuspokojivé pracovní výsledky jsou – obecně vzato – důsledkem neschopnosti zaměstnance řádně vykonávat přidělovanou práci bez ohledu na to, zda tato neschopnost vyplývá ze subjektivního povahového založení zaměstnance, z jeho intelektuálního vybavení, nedostatku organizačních schopností apod. Důvodem výpovědi mohou být pouze takové neuspokojivé pracovní výsledky, které nejsou ojedinělé, ale vyskytují se opakovaně. Z toho vyplývá, že neuspokojivé pracovní výsledky mohou mít příčinu v různých okolnostech a je proto nutné ke každému konkrétnímu případu přistupovat individuálně.“

- **ad 4) Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažné či soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci** – tento výpovědní důvod se týká chování zaměstnance a spočívá v porušování povinností. Jeho základním znakem je zavinění. Předchozí zákoník práce používal pojem „pracovní kázeň“. Vzhledem k tomu, že jde o pojem užívaný pro služební poměr – tedy pro oblast práva veřejného – byl pro pracovní poměr jakožto institut práva soukromého nahrazen pojmem „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ (dále jen „porušování povinností“).

V pracovním právu je možno rozlišovat trojí intenzitu porušení povinností:

- méně závažné,
- závažné,
- zvláště hrubým způsobem.

Za porušení povinností je možno považovat porušení zákoníku práce, dalších zákonů, prováděcích předpisů, vnitřních předpisů zaměstnavatele a pokynů zaměstnavatele nebo vedoucích zaměstnanců. Nejčastěji se jedná o porušení § 301 až 303 ZP. Zákoník práce nestanoví, co porušování pracovních povinností je. V souladu s judikaturou je za takové porušení možno považovat zaviněné porušení povinností, které jsou uloženy zaměstnanci, zejména právními předpisy, pracovní smlouvou, vnitřními předpisy zaměstnavatele a závaznými pokyny vedoucích zaměstnanců.⁵⁰

Pokud bych měl uvést konkrétní příklady závažného porušení povinností zaměstnancem, v souladu s judikaturou je to zejména požívání alkoholu a jiných návykových látek na pracovišti, neomluvená absence, výkon práce pro sebe a jiné osoby v pracovní době – případně i s pracovními prostředky zaměstnavatele, nerespektování příkazů nadřízených, majetkové a morální delikty na pracovišti atd.

V některých případech není jednoduché rozlišit, o jakou intenzitu porušení pracovních povinností se jedná. Při zkoumání intenzity porušení povinností zaměstnancem je třeba přihlídnout i k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, rovněž k době a situaci, v níž k porušení povinnosti došlo, dále i k míře zavinění a v neposlední řadě i k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele, zda došlo ke vzniku škody atd. Chtěl bych zdůraznit, že vždy je nutno v takovýchto případech přihlížet ke konkrétním okolnostem každého individuálního případu a posoudit o jakou intenzitu porušení povinností se jednalo.

Výpověď je možno dát i pro soustavné méně závažné porušování povinností. V tomto případě však musí být zaměstnanec v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností písemně upozorněn na možnost výpovědi. Judikatura vychází z právního názoru, že musí jít alespoň o tři a více případů. Typickým méně závažným porušením povinností je pozdní příchod do zaměstnání.

Výpověď z důvodů uvedených v písm. g) je možno dát pouze v subjektivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy důvod výpovědi nastal. Obě lhůty jsou lhůtami prekluzivními neboli propadnými. Znamená to, že po jejich marném uplynutí právo zaniká.

⁵⁰ K porušení povinností zaměstnancem pod. též.: Hůrka, P. a kol.: op. cit. v pozn. č. 2, str. 184 a 185

- **ad 5) Z důvodu porušení povinností dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce zvlášť hrubým způsobem.** Tento výpovědní důvod byl zakotven v zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012. Již v době, kdy se připravovala tzv. koncepční novela zákoníku práce, vzbuzoval tento důvod značné pochybnosti a diskuse u právnické i neprávnické veřejnosti. Hlavním problémem je zde skutečnost, že jde o nekoncepční zásah do úpravy skončení pracovního poměru. Jde zde totiž o porušení povinnosti, která není porušením výkonu práce. Porušení povinností stanovených veřejným právem (právem sociálního zabezpečení) se řeší v oblasti práva soukromého – jde o porušení veřejnoprávní povinnosti, za niž následuje soukromoprávní sankce od zaměstnavatele.

Jde o porušení jiné povinnosti zaměstnance uvedené v § 301a ZP zvlášť hrubým způsobem. Jedná se o povinnost zaměstnance v době prvních 14 kalendářních dní a v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 prvních 21 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce (vyplývající ze zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů), pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek.

Jedná se o zásadní zásah do dosavadní pracovněprávní úpravy, když povinnosti zaměstnanců měly vždy vazbu na výkon pracovní činnosti. Je umožněno postihnout nejvyšší možnou sankcí v oblasti pracovního práva (tj. jednostranným rozvázáním pracovního poměru) porušení jiných předpisů než vztahujících se k vykonávané práci⁵¹.

Po dobu prvních 14, resp. 21 kalendářních dní zaměstnanci, který je v dočasné pracovní neschopnosti není poskytováno nemocenské jakožto hlavní dávka nemocenského pojištění, ale zaměstnavatel mu vyplácí náhradu mzdy nebo platu místo nemocenského. Proto také může provádět kontrolu uvedených povinností a zjistí-li jejich porušení zvlášť hrubým způsobem, může dát zaměstnanci i v době trvání dočasné pracovní neschopnosti výpověď. Může jít např. o případy, kdy zaměstnanec v době, kdy se má zdržovat doma, odjel na rekreační pobyt, vykonával práci „načerno“ atd. Rád bych upozornil na

⁵¹ Pod. též: Bělina, M., Pichrt, J.: Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku), Právní rozhledy č. 17/2011, str. 613

skutečnost, že kontrola dodržování uvedených povinností v bydlišti zaměstnance je velmi problematická.

V případě výpovědi podle § 52 písm. h) může dát zaměstnavatel výpověď pouze do jednoho měsíce ode dne, kdy se o porušení léčebného režimu dozvěděl a do jednoho roku ode dne, kdy daný důvod vznikl.⁵²

Tento výpovědní důvod je velmi diskutabilní a očekává se, jak na něj bude reagovat soudní judikatura.

Pro zajímavost a pro srovnání současné a bývalé právní úpravy uvádím, že předchozí zákoník práce stanovil důležitou hmotněprávní podmínku výpovědi ze strany zaměstnavatele. Byla jí skutečnost, že zaměstnavatel neměl možnost zaměstnávat dále zaměstnance v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě, nebo zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou, pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, jež bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo nebyl ochoten podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.

Povinnost nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci – v praxi se zpravidla hovořilo o tzv. nabídkové povinnosti – neměl zaměstnavatel pouze v případech, kdy se jednalo o výpověď pro porušení pracovní kázně (dnes porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci) nebo v případě, kdy šlo o důvod, pro který bylo možné zrušit pracovní poměr okamžitě (§ 46 odst. ZP). V takových případech nebylo možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance vůbec dále zaměstnával.

V následujícím ustanovení § 47 ZP byly ještě stanoveny některé povinnosti zaměstnavatele související s výpovědí. Při výpovědi dané zaměstnanci z organizačních nebo zdravotních důvodů musel zaměstnavatel ve spolupráci s úřadem práce pomáhat zaměstnanci při získání vhodného zaměstnání. Vyjmenovaným zaměstnancům (např. osamělým zaměstnancům pečujícím o dítě do 15 let věku) byl zaměstnavatel povinen zajistit vhodné zaměstnání a výpovědní doba uplynula až po splnění této povinnosti – pokud se strany nedohodly jinak.

⁵² K výpovědním důvodům ze strany zaměstnavatele pod. též: Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: op. cit. v pozn. č. 12, str. 94 až 100

Zmíněná úprava byla často kritizována – zejména pro obvyklou obtížnost jejího splnění a značnou časovou a administrativní náročnost. Z těchto důvodů a také pro odlišné podmínky tržní ekonomiky ji nová právní úprava nepřevzala.

6.5.5 Ochranná doba

Výpověď, která je jinak opodstatněná, by se mohla stát pro zaměstnance nacházejícího se v určitých životních situacích sociálně nežádoucí a jeho pozici ještě zhoršit. Z hlediska zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (§ 1a písm. a) ZP) a rovněž z hlediska ochranné funkce pracovního práva, která je stěžejní funkcí pracovního práva, chrání zákoník práce zaměstnance před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Právní úprava používá v této souvislosti pojem „ochranná doba“, což je doba, kdy zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď, zákoník práce v této době výpověď v zásadě zakazuje.

Důležitá je zde objektivní existence určité situace, která nastala a kvůli níž je zaměstnanec chráněn před výpovědí, nikoli skutečnost, zda zaměstnavatel tento důvod zákazu výpovědi zná, zda o něm ví. Proto např. v případě, že zaměstnavatel dá výpověď zaměstnankyni, která je těhotná, ale on zatím o jejím těhotenství neví, platí, že výpověď je neplatná. Není totiž rozhodující, že zaměstnavatel o těhotenství neví, rozhodující je objektivní stav, tj. že zaměstnankyně je těhotná.

Podle § 53 odst. 1 ZP zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď:

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek,
- b) při povolání k výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,

e) v době, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Pokud by byla dána zaměstnanci v ochranné době výpověď, byla by neplatná. Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá – jak stanoví § 53 odst. 2 ZP.

Zákaz výpovědi v ochranné době však není bezvýjimečný – jak stanoví § 54 ZP. Jsou případy, kdy na ochraně zaměstnance nelze z objektivních důvodů trvat (např. ruší-li se zaměstnavatel) nebo by taková ochrana byla neospravedlnitelná (porušování povinností zaměstnancem). V takovýchto případech zákaz výpovědi neplatí.

Jedinou „absolutní“ výjimku ze zákazu výpovědi představuje důvod uvedený v § 54 písm. a), kdy se zaměstnavatel nebo jeho část ruší a už tedy nemá možnost dále zaměstnance zaměstnávat. Z těchto důvodů lze dát zaměstnanci výpověď v jakékoli ochranné době. Pokud jde o přemístování zaměstnavatele nebo jeho části, zákaz výpovědi se v současné době vztahuje na případy, kdy jde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Těmto osobám tedy nelze z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části dát výpověď, pokud uvedené ochranné doby trvají. Výpověď lze dát až po jejich skončení. Jedná-li se o další ochranné doby (např. dočasnou pracovní neschopnost či výkon veřejné funkce) ochrana neplatí a výpověď je možné dát.

Zákaz výpovědi v ochranné době se nevztahuje ani na případy, kdy jde o výpověď danou zaměstnanci z důvodu, pro který může zaměstnavatel zrušit pracovní poměr okamžitě, pokud ovšem nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Pokud by těmto osobám byla dána výpověď před nástupem mateřské resp. rodičovské dovolené tak, že by výpovědní doba uplynula v době mateřské,

resp. rodičovské dovolené, skončí výpovědní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou.

V ochranné době neplatí zákaz výpovědi ani pro případy závažného či soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (§ 52 písm. g) ZP) či jiné povinnosti zaměstnance spočívající v porušení léčebného režimu dle § 301a ZP. Výjimka, kdy nelze dát z uvedených důvodů výpověď, se vztahuje na zaměstnankyně těhotné a čerpající mateřskou dovolenou a zaměstnankyně či zaměstnance čerpající rodičovskou dovolenou.

Zvláštní ochrana platí pro poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu a pro senátory Senátu Parlamentu. Spočívá v tom, že jejich zaměstnavatel s nimi může po dobu výkonu funkce a ještě po dobu dvanácti měsíců po zániku mandátu funkce rozvázat proti jejich vůli pracovní nebo obdobný poměr jen se souhlasem předsedy příslušné komory Parlamentu (ust. § 40 zákona č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců ve znění pozdějších předpisů). Jinak je skončení pracovního poměru neplatné.

Podle bodu 11 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, se uvedeným zaměstnancům poskytne pracovní volno k *vyhledání nového zaměstnání*.

Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na 1 půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Ve stejném rozsahu se poskytne pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, nebo dohodou z týchž důvodů a rovněž i v případě, že pracovní poměr končí dohodou i z jiných důvodů. Pracovní volno je možné se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

Na závěr výkladu o právní úpravě výpovědi bych se rád krátce zamyslel nad jejím dalším vývojem. Poměrně často se objevuje názor – zejména ze strany zaměstnavatelů – že by měl mít zaměstnavatel možnost dát zaměstnanci výpověď i bez uvedení důvodu, avšak s vyšším odstupným než kdyby pracovní poměr končil z důvodu, s nímž zákoník

práce nárok na odstupné spojuje. Bylo tomu tak zejména při přípravě nového zákoníku práce i při přípravě jeho významnějších novel.

Tento nárok považuji za dosti diskutabilní a zneužitelný – zejména v regionech s vysokou nezaměstnaností. Spíše bych se přikláněl k názoru, že by mohlo být uvažováno o zkrácení výpovědní doby ze současných nejméně dvou měsíců na nejméně 1 měsíc pro obě smluvní strany, což by – jak se domnívám – přispělo k větší flexibilitě právní úpravy výpovědi.

6.6 Okamžité zrušení pracovního poměru

6.6.1 Pojem a náležitosti

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníku pracovního poměru. Pro tento závažný účinek je okamžité zrušení pracovního poměru považováno za výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru. Zaměstnavatel i zaměstnanec ho mohou učinit pouze z důvodů taxativně vymezených v zákoníku práce. Z jiných důvodů pracovní poměr okamžitě zrušit nelze, takový úkon by byl neplatný.

Od výpovědi se tento právní úkon liší zejména tím, že zde neběží žádná výpovědní doba, pracovní poměr končí okamžitě jeho doručením. Okamžité zrušení pracovního poměru je upraveno v § 55 a 56 ZP. V praxi bývá tento právní úkon nesprávně označován jako „okamžitá výpověď“ nebo „výpověď na hodinu“.

Okamžité zrušení pracovního poměru musí splňovat určité náležitosti stanovené zákoníkem práce. Zaměstnavatel i zaměstnanec je musí vždy provést písemně, jinak se k němu nebude přihlížet. Musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby je nebylo možno zaměnit s důvodem jiným a ve stanovené lhůtě je musí doručit druhému účastníku pracovního poměru. Pokud některá z uvedených náležitostí není dodržena, je právní úkon neplatný. Důvod uvedený v okamžitém zrušení nesmí být dodatečně změněn. Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru způsobuje i skutečnost, že bylo provedeno se

zaměstnancem, u něhož tento způsob rozvázání pracovního poměru zákoník práce nedovoluje.

V souladu s judikaturou není vyloučeno, aby k okamžitému zrušení pracovního poměru došlo i po doručení výpovědi, popř. v průběhu výpovědní doby.

6.6.2 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatel může podle § 55 ZP okamžitě zrušit pracovní poměr jen tehdy:

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

K § 55 odst. 1 písm. a) ZP chci připomenout, že rozsudek musí být pravomocný a zaměstnanec musí být odsouzen pro úmyslný, nikoli nedbalostní trestný čin.

Pokud jde o porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, musí jít již o porušení ve vysoké intenzitě. Jde např. o dlouhodobou neomluvenou absenci, hrubé slovní či fyzické bezdůvodné napadení zaměstnavatele či spoluzaměstnance, požívání alkoholu či jiných návykových látek v pracovní době a na pracovišti, poškozování zájmu zaměstnavatele v hospodářské soutěži atd.

Chtěl bych zde zdůraznit to, o čem jsem se zmínil již při výkladu o výpovědi – je nutno přihlížet ke konkrétním okolnostem každého individuálního případu. Chce-li zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, musí mít zjištěno, že důvod tohoto opatření skutečně existuje. Pouhé podezření nestačí.

Okamžitě zrušit pracovní poměr nesmí zaměstnavatel s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Může však s nimi z důvodů, pro které by jinak mohl zrušit pracovní poměr okamžitě, rozvázat pracovní poměr výpovědí. Avšak pro zaměstnankyni

na mateřské dovolené a pro zaměstnance v době rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, platí absolutní zákaz okamžitě zrušit pracovní poměr. Znamená to, že z důvodů, pro které je možno zrušit pracovní poměr okamžitě, nelze s těmito zaměstnanci rozvázat pracovní poměr ani výpovědí.

Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v subjektivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení dozvěděl, nejpozději však v objektivní lhůtě jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. Jde o lhůty prekluzivní.

Zaměstnavatel nemá povinnost okamžitě zrušit pracovní poměr, je to jeho právo, nikoli povinnost. Sám se rozhodne, zda pracovní poměr okamžitě zruší nebo zda z důvodu, pro který tak může učinit, dá zaměstnanci výpověď. To je pro něj výhodnější, protože pracovní poměr skončí až po uplynutí výpovědní doby.

Některá porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem může zaměstnavatel řešit i jinak než jen rozvázáním pracovního poměru. Např. pro opakovanou neomluvenou absenci může zaměstnavatel postupovat podle ust. § 223 odst. 2 ZP tak, že za neomluvenou zameškanou směnu (pracovní den) může zaměstnanci krátit dovolenou o 1 až 3 dny. Neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat.

Pracovněprávní institut skončení pracovního poměru je – stejně jako jakékoli jiné právní instituty obecně – vymezen právní úpravou, je dotvářen aplikační praxí a je mu věnována také pozornost v teorii práva. Nahlíženo co nejširším záběrem pohledu, jednotlivé instituty práva, respektive právo veřejné a právo soukromé včetně jejich dalšího vnitřního členění, vycházejí z teoretickoprávní doktríny. Pojetí pojmu skončení pracovního poměru v jeho základním, obecném slova smyslu je zahrnuto v nauce teorie práva.

Již zcela konkrétní výklad výše zmíněného pracovněprávního institutu je uveden v učebnicích pracovního práva, kde je zasazen nejen do kontextu jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru, ale také včleněn do celkových souvislostí pracovněprávní nauky. Normativní text – tedy text zákona – pak představuje závazné znění daného pojmu pro všechny jeho adresáty.

Normativní charakter textu zákona spočívající v jeho závaznosti pro adresáty pro adresáty normy je zásadní odlišností od předchozích dvou pojetí institutu skončení pracovního poměru – pojetí teoretickoprávního a pojetí v rámci samostatné doktríny pracovního práva.

Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru jsou z pohledu aplikační praxe popsány v komentáři zákoníku práce. Komentář ať už k jakémukoli kodexu lze vnímat jako fúzi mezi teoretickým výkladem a aplikační praxí. V praxi daný institut aplikují adresáti právní normy. V případě skončení pracovního poměru, respektive pracovního práva obecně, jde o dva subjekty pracovněprávního vztahu – zaměstnance a zaměstnavatele. Případné spory vzniklé v aplikační praxi řeší v rámci občanskoprávního řízení soud. V této souvislosti není zcela bez zajímavosti uvést skutečnost, že v německé soudní soustavě působí na rozdíl od české soustavy soudů specializované pracovněprávní soudy.

Kontinentální právní kultura, kam patří i české právo, sice v porovnání s právní kulturou angloamerickou – v jejímž rámci se často uplatňuje dotváření práva a jeho výkladu i s přispěním rozhodovací činnosti soudů – tzv. judge made law - neklade na význam judikatury takový důraz, nicméně je nutno konstatovat, že závazný výklad práva v podobě soudních rozhodnutí má v aplikační praxi kontinentálního právního systému, potažmo českého práva, své pevné místo.

Právě **judikatuře související se skončením pracovního poměru** se v mé rigorózní práci věnuji a vycházím z ní.

V posledních letech se v teorii i praxi pracovního práva diskutuje o možnosti zrušit pracovní poměr se zaměstnancem z důvodu využívání výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikačních zařízení pro jeho osobní potřebu. Zaměřím se nyní na zajímavý judikát z této oblasti.

Předmětem sporu byla platnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pro porušení povinnosti zaměstnancem zvlášť hrubým způsobem. Vycházelo se z právní úpravy § 55 odst. 1 písm. b) ZP, dále z § 316 odst. 1 ZP a § 316 odst. 2 a 3 ZP.

Zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnancem pro jeho porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem; porušení spatřoval v tom, že zaměstnanec „v období od 1. 9. 2009 do 30. 9. 2009 v pracovní době strávil celkem cca 103 hodin neefektivní prací na počítači“, konkrétně prohlížením internetových stránek, jejichž výčet zaměstnavatel uvedl v samostatném souhrnu.

Zaměstnanec se žalobou u soudu domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Mohlo se sice stát, jak argumentoval, že v průběhu pracovní doby použil počítač k jiným než přímo pracovním činnostem, nikdy to

však nebylo na úkor plnění jeho pracovních povinností; pokud nějaké povinnosti vůbec porušil, nebylo to dle jeho názoru takovou intenzitou. Dále uváděl, že zaměstnavatel tajně sledoval užívání internetu zaměstnancem v rozporu s ustanovením § 316 odst. 2 a 3 ZP.

Zaměstnavatel a nižší soudy argumentovali, že zaměstnanec porušil zákaz užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, plně nevyužíval pracovní dobu k výkonu práce a porušil také povinnost stanovenou v pracovním řádu zaměstnavatele, kde je uvedeno, že zaměstnanci jsou povinni „nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem nebo stránky typu on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce.

Z odůvodnění rozhodnutí soudu zejména upozorňuji na to, že ust. § 316 ZP upravuje jednak ochranu majetku zaměstnavatele, jednak ochranu soukromí zaměstnance. Míra ochrany soukromí je u zaměstnance určována (limitována, omezována) tím, že provádí závislou práci vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnanci jsou zároveň povinni využívat výrobní prostředky pouze k vykonávání svěřených prací, řádně s nimi hospodařit, střežit a ochraňovat je před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (§ 301 písm. d) ZP); uvedené postavení zaměstnance, zejména ve vztahu k výrobním a pracovním prostředkům, je zcela pregnantně vyjádřeno v ust. § 316 odst. 1 větě první ZP, jež obsahuje výslovný zákaz pro zaměstnance, aby bez souhlasu zaměstnavatele užívali pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení.

Rozhodnutí nižších soudů o platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem jsou správná; dovolání zaměstnance se zamítá.

Uvedu právní větu z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011, protože ji považuji za velmi zajímavou a přínosnou v této oblasti.

„Není vyloučeno, aby zaměstnanec využíval výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení, i pro svou osobní potřebu, ale toliko se souhlasem zaměstnavatele. Tak může zaměstnavatel souhlasit s tím, aby přidělený psací stroj byl použit i pro napsání soukromého dopisu, aby služební telefon byl používán i k soukromým telefonátům nebo aby přidělená výpočetní technika byla používána i pro soukromé potřeby zaměstnance. Protože zákonem stanovený zákaz používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele je absolutní, může zaměstnavatel souhlas k jejich použití stanovit v libovolném rozsahu (od

úplného souhlasu bez jakéhokoli omezení, přes souhlas jen v určitém rozsahu časovém nebo věcném, až třeba po souhlas jen k jednorázovému použití). Stanovení rozsahu souhlasu k použití výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnance (zaměstnanců) je zcela na vůli zaměstnavatele.

Naproti tomu kontrola dodržování uvedeného zákazu – jakkoli je právo na ni v zákoně zakotveno – nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně (co do rozsahu, délky, důkladnosti apod.), neboť zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět toliko „přiměřeným způsobem“. Protože zákon blíže nestanoví co je oním „přiměřeným způsobem“ kontroly, jedná se o právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. o právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Přitom soud patrně přihlédne zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance apod.“⁵³

6.6.3 Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr jen, jestliže:

- a) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1 ZP).

Není postačující, aby zaměstnanec předložil pouze lékařské doporučení na „výměnném listě“, ale musí jít o kvalifikovaný lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb, z něhož vyplývá, že další výkon práce by mohl vážně ohrozit zdravotní stav zaměstnance. Ten může po předložení lékařského posudku přestat

⁵³ Pod. též: Bukovjan, P.: Skončení pracovního poměru pro sledování internetu v pracovní době, Práce a mzda č. 10/2012, str. 49 až 51

vykonávat dosavadní práci ihned, avšak okamžitě zrušit pracovní poměr může až po uplynutí doby 15 dnů, v níž měl být převeden na jinou vhodnou práci.

K ust. § 56 odst. 1 písm. b) ZP chci připomenout, že je třeba rozlišovat mezi splatností mzdy nebo platu a termínem výplaty. Zatímco splatnost mzdy, jak vyplývá z § 141 odst. 1 ZP, nastává nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat (tedy poslední den takového měsíce), pravidelný termín výplaty musí být sjednán nebo určen do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat. Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu může být sjednán kolektivní smlouvou, smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Může být též určen mzdovým nebo platovým výměrem či stanoven vnitřním předpisem zaměstnavatele. Patnáctidenní lhůta se vždy bude odvíjet od posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2242/2009 ze dne 12. 10. 2012).

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Podle § 59 ZP může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr pouze v prekluzivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu okamžitého zrušení dozvěděl, nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Pro úplnost výkladu ještě dodávám – jak už jsem uvedl v jiné souvislosti - že od 1. 1. 2014 bude mít zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který ještě nedosáhl věku 16 let, možnost okamžitě zrušit jeho pracovní poměr za podmínek stanovených v § 56a zákoníku práce. Jde o zcela novou úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance, která u nás v současné době neexistuje.

Podle navrhovaného ustanovení bude moci zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti

okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnance se bude vyžadovat přivolení soudu. Toto přivolení soudu a stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru bude zákonný zástupce povinen doručit nezletilému zaměstnanci.

6.7 Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranný právní úkon, který může učinit zaměstnavatel i zaměstnanec pouze během platně sjednané zkušební doby, a to z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Je upraveno v § 66 ZP.

Zkušební doba je uzavírána proto, aby si obě strany pracovního poměru ověřily, zda v něm budou pokračovat nebo zda ho během této zkušební doby zruší. Zkušební doba nesmí být podle § 35 odst. 1 ZP delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. Je možné ji sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Pokud by např. byla se zaměstnancem sjednána dvoutříměsíční zkušební doba, nelze ji už dále prodloužit – podle ust. § 35 odst. 4 ZP sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci (např. o dobu dočasné pracovní neschopnosti), pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.

V praxi někdy vznikají pochybnosti o tom, zda je možné sjednat zkušební dobu v případě, že byl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou. Možné to je, ale zkušební doba nesmí být sjednána delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Zkušební doba je důležitá zejména proto, že během ní lze snadno zrušit pracovní poměr jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Snaha zákonodárce byla, aby právní úprava zrušení pracovního poměru ve zkušební době byla – na rozdíl od právní úpravy ostatních právních úkonů směřujících ke zrušení pracovního poměru, kde je ochraňována stabilita pracovního poměru zaměstnance, který dobře plní své povinnosti -

jednoduchá a flexibilní. Není zde stanovena ochranná doba – pracovní poměr ve zkušební době je možno zrušit např. i s těhotnou zaměstnankyní.

V tomto směru platí jediná výjimka stanovená v § 66 odst. 1 ZP – zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény zaměstnance). Jak už bylo konstatováno v jiné souvislosti výše, po tuto dobu nedostává dočasně práce neschopný zaměstnanec nemocenské, ale náhradu mzdy nebo platu ve výši nemocenského od zaměstnavatele. Cílem právní úpravy omezující možnost zrušit v této době pracovní poměr je snaha zabránit zaměstnavateli, aby se této povinnosti vyhnul.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně; pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější. Od 1. 1. 2014 platí, že nebude-li zrušení pracovního poměru ve zkušební době provedeno v písemné formě, nebude se k němu přihlížet. Vadné právní jednání bude právně bezvýznamné.

6.8 Doručování písemností

Doručování písemností zaměstnavatele zaměstnanci je upraveno v ust. § 334-336 ZP. Písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr (ust. § 113 odst. 4 ZP) nebo platový výměr (ust. § 136 ZP) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (dále jen „písemnost“), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou, jak stanoví § 334 odst. 1 ZP. Všechny tyto písemnosti doručuje zaměstnavatel především osobně – předáním zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastižen.

Může tak učinit i prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací – avšak pouze tehdy, jestliže zaměstnanec vyslovil s tímto způsobem doručení písemný souhlas a

poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování. Až teprve v případě, že tyto způsoby doručení nejsou možné – např. proto, že zaměstnanec přestal docházet do zaměstnání a se zaměstnavatelem nekomunikuje, nastupuje možnost doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Při doručování písemnosti zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel písemnost, která musí být odeslána jako doporučená zásilka určená do vlastních rukou, na poslední adresu zaměstnance, která je zaměstnavateli známa. Může to být např. adresa uvedená v osobním dotazníku, pokud zaměstnanec neoznámil její změnu. Jiné osobě může být písemnost doručena pouze tehdy, jestliže ji zaměstnanec k tomu určil na základě plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance.

Pokud nebyl zaměstnanec zastižen, písemnost se uloží u provozovatele poštovních služeb a zaměstnanec je písemným oznámením vyzván, aby si ji do 10 pracovních dnů vyzvedl. Jestliže si zaměstnanec v této lhůtě zásilku nevyzvedne, považuje se za doručenou posledním, tj. 10. dnem úložní lhůty (fikce doručení). Nedoručená písemnost se pak vrací zaměstnavateli. Písemnost se považuje za doručenou i tehdy, pokud ji zaměstnanec odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení. Za den doručení se pak považuje den, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo.

Jestliže se zaměstnavatel pokusil doručit písemnost osobně a zaměstnanec ji odmítl přijmout, považuje se písemnost za doručenou, i když ji zaměstnanec nepřevzal. Jde zde o fikci doručení. I když právní úprava nic takového nestanoví, je z praktických důvodů vhodné, aby při osobním doručení výpovědi byli přítomni svědci. Buď je možné s nimi pořídit stručný písemný záznam o průběhu předávání výpovědi, případně mohou odmítnutí převzetí písemnosti zaměstnancem dosvědčit.

Zaměstnanec zpravidla doručuje písemnost určenou zaměstnavateli podle ust. § 337 ZP osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti potvrdit – např. razítkem na kopii. Pokud zaměstnavatel souhlasí s doručováním písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, je možné využít i této možnosti, jsou-li obě smluvní strany držiteli uznávaného elektronického podpisu. Takovéto doručení písemnosti by bylo neúčinné, jestliže by se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnavatele vrátila zaměstnanci jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnavatel do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnanci její přijetí datovou

zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo označenou svou uznávanou elektronickou značkou.

6.9 Účast odborů při rozvazování pracovního poměru zaměstnavatelem

Na základě § 61 ZP je zaměstnavatel povinen výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru předem projednat s odborovou organizací. Je tomu tak i v případě zaměstnanců, kteří nejsou členy odborové organizace. Odborová organizace má právo vyslovit své stanovisko ke všem výpovědím ze strany zaměstnavatele i k okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Toto stanovisko však není pro zaměstnavatele závazné.

Pokud by ovšem zaměstnavatel povinnost předchozího projednání nerespektoval, porušil by tím ustanovení zákoníku práce, za něž mu může být udělena pokuta orgánem inspekce práce. Výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru jsou však platné.

Poněkud jiná situace je u zaměstnanců - členů orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele – např. závodního výboru. V době svého funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení jsou chráněni tím, že odborová organizace dává k právnímu úkonu, který směřuje ke skončení jejich pracovního poměru, předchozí souhlas.

Ten musí být vyjádřen tak, aby z něj bylo nepochybně zřejmé stanovisko, jaké odborová organizace zaujala k opatření, jež zaměstnavatel zamýšlí provést. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy o něj byla zaměstnavatelem požádána. Zaměstnavatel může souhlasu použít jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

V případě, že odborová organizace odmítne souhlas k rozvázání pracovního poměru s členem jejího odborového orgánu udělit, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné. V případném sporu však tuto neplatnost musí vyslovit soud. Jsou-li všechny ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení

splněny a soud ve sporu podle § 72 ZP shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

Tato uvedená ochrana zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele se však nevztahuje na členy rad zaměstnanců ani na zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, jedná za zaměstnance v pracovněprávních vztazích ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům ta odborová organizace, jejímž je zaměstnanec členem. Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů. Zaměstnanec si ovšem může zvolit jinou odborovou organizaci nebo může odmítnout, aby za něj jakákoli odborová organizace jednala.

6.10 Hromadné propouštění

Institut hromadného propouštění je upraven v § 62 ZP, který byl do zákoníku práce vložen v rámci harmonizace našeho právního řádu s právem Evropské unie. Hromadné propouštění je v souladu se směrnicí Rady ES č. 75/129 EEC ve znění směrnice Rady ES č. 92/56 EEC jako skončení pracovních poměrů v období 30 kalendářních dnů na základě výpovědí daných zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn.

Rozhodujícím časovým intervalem je tedy doba 30 kalendářních dnů. Jestliže v tomto období zaměstnavatel rozváže pracovní poměr s určitým počtem zaměstnanců výpovědí z organizačních důvodů, tj. podle § 52 písm. a) až c), nebo ze stejných důvodů dohodou, jde o hromadné propouštění. Aby se jednalo o hromadné propouštění, musí být dosažen určitý počet propuštěných zaměstnanců u jednoho zaměstnavatele.

Tento počet se řídí velikostí zaměstnavatele, resp. celkovým počtem zaměstnanců, které daný zaměstnavatel zaměstnává a činí nejméně:

- a) 10 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 20 do 100 zaměstnanců,
- b) 10 % zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího od 101 do 300 zaměstnanců,
- nebo
- c) 30 zaměstnanců u zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 300 zaměstnanců

Cílem právní úpravy je zejména posílení ochrany zaměstnanců při hromadném propouštění. Ust. § 62 ZP upravuje procedurální vztahy mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců při jejich hromadném propouštění. Před uskutečněním hromadného propouštění je zaměstnavatel povinen nejpozději do 30 dnů před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům písemně informovat o svém záměru odborovou organizaci a radu zaměstnanců a zahájit s nimi jednání o možnostech jak zabránit hromadnému propouštění, případně jak zmírnit jeho nepříznivé následky pro zaměstnance. Současně je zaměstnavatel povinen písemně informovat o svém záměru uskutečnit hromadné propouštění krajskou pobočku Úřadu práce. Písemná zpráva musí obsahovat informaci o rozhodnutí o hromadném propouštění a o výsledcích jednání s odborovou organizací a s radou zaměstnanců.

Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace ani rada zaměstnanců, je zaměstnavatel povinen příslušné informační povinnosti splnit vůči každému zaměstnanci, jehož se hromadné propouštění týká.

Podle § 63 ZP skončí pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů po sobě jdoucích od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle § 62 odst. 5 ZP krajské pobočce Úřadu práce příslušné podle místa činnosti zaměstnavatele, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. To neplatí, bylo-li vydáno rozhodnutí o úpadku zaměstnavatele.

7. Neplatné rozvázání pracovního poměru

Jak stanoví § 72 ZP – může neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou uplatnit jak zaměstnavatel u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. Neplatnost rozvázání pracovního poměru může být uplatněna tedy pouze účastníky pracovního poměru u soudu ve stanovené prekluzivní lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Po jejím marném uplynutí právo zaniká a platnost rozvázání pracovního poměru už poté nemůže být soudem přezkoumávána.

Zákoník práce poskytuje zaměstnanci i zaměstnavateli ochranu pro případ, kdy druhý účastník rozváže jednostranným právním úkonem neplatně pracovní poměr a neplatnost bude u soudu včas uplatněna. Ten účastník pracovního poměru, vůči němuž byl pracovní poměr neplatně rozvázán, má možnost se rozhodnout, zda bude trvat na dalším pokračování pracovního poměru či nikoli.

Jestliže na další existenci pracovního poměru trvá, pracovní poměr neskončí a případná majetková újma, k níž došlo v důsledku toho, že se přestaly realizovat povinnosti vyplývající z pracovního poměru, musí být odčiněna buď v podobě náhrady mzdy nebo v podobě náhrady škody. Jestliže se ale účastník vůči němuž byl pracovní poměr neplatně rozvázán, rozhodne na další existenci pracovního poměru netrvat, uplatní se právní fikce, že pracovní poměr skončil dohodou.

Nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru jsou upraveny v § 69 až 71 ZP, a to rozdílně podle toho, který účastník neplatně pracovní poměr rozvázal, zda to byl zaměstnavatel nebo zaměstnanec a zda postižený trvá na pokračování pracovního poměru či nikoli.

7.1 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále

zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Náhrada mzdy nebo platu zaměstnanci přísluší ode dne, kdy zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Kromě toho musí zaměstnanec ještě podat žalobu k soudu, kde uplatní neplatnost rozvázání pracovního poměru, nejpozději však do 2 měsíců poté, co měl pracovní poměr skončit. Jestliže by zaměstnanec nepodal žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, jeho právo zaniká a pracovní poměr na základě neplatného úkonu skončí.

Pokud soud rozhodne, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, pracovní poměr zaměstnance trvá i nadále a zaměstnavatel mu je povinen poskytnout náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, kdy mu neumožnil výkon práce. Jestliže však celková doba, za kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu, přesáhne 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele v rámci tzv. moderačního práva povinnost zaměstnavatele k náhradě mzdy nebo platu za další dobu snížit – nikoli nepřiznat. Přihlédne při tom k důvodům uvedeným v zákoně, tj. zda zaměstnanec vykonával jinou výdělečnou činnost, jak vysoký byl jeho příjem, popř. proč se do práce nezapojil.

Tzv. moderační ustanovení bylo do zákoníku práce vloženo koncepční novelou s účinností od 1. 1. 2012. Nový zákoník práce – na rozdíl od předchozího zákoníku práce – moderační právo do této doby neupravoval.

Určí-li soud, že rozvázání pracovního poměru bylo neplatné, avšak zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dál zaměstnával, platí – pokud se nedohodne se zaměstnavatelem písemně jinak – že jeho pracovní poměr skončil dohodou ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatnou výpovědí, neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době. Na základě ust. § 69 odst. 3 písm. b) ZP má v posledních dvou uvedených případech zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

Jedná-li se o neplatnou dohodu o rozvázání pracovního poměru, postupuje se při posuzování nároků zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako v případě

neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem. Zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nesmí (§ 71 ZP).

7.2 Neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem

Dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, je nutno rozlišovat situace, zda zaměstnavatel trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci či nikoli.

Pokud se zaměstnavatel domnívá, že s ním zaměstnanec neplatně rozvázal pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době a trvá na tom, aby zaměstnanec dál konal práci, musí mu to bez zbytečného odkladu písemně sdělit a nejpozději do 2 měsíců ode dne, co měl pracovní poměr takovým rozvázáním skončit, uplatnit neplatnost podáním žaloby k soudu.

Jestliže soud určí, že rozvázání pracovního poměru zaměstnancem bylo neplatné, má zaměstnavatel právo požadovat na zaměstnanci náhradu škody ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na tom, aby dál vykonával práci. V případě, že zaměstnanec sice rozvázal pracovní poměr neplatně, ale zaměstnavatel netrvá na tom, aby u něho dále pracoval, nemá zaměstnavatel vůči zaměstnanci právo na náhradu škody.

V případě, že se nedohodne se zaměstnancem jinak, platí, že jeho pracovní poměr skončí dohodou ke dni, kdy měla uplynout výpovědní doba plynoucí z neplatné výpovědi nebo ke dni, kdy měl pracovní poměr skončit neplatným okamžitým zrušením nebo neplatným zrušením ve zkušební době. V takovýchto případech však zaměstnavatel nemá vůči zaměstnanci nárok na náhradu škody.⁵⁴

⁵⁴ K neplatnému rozvázání pracovního poměru pod. též: Bělina, M. a kol.: op. cit. v pozn. č. 1, str. 252 - 254

8. Právní události směřující ke skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může skončit i na základě právní události, což je objektivní právní skutečnost nastávající zcela nebo alespoň zčásti nezávisle na lidské vůli.

Právní události jsou druhem mimovolní právní skutečnosti, které nastávají objektivně (bez projevu vůle účastníků právního vztahu), přičemž následky, které jsou s nimi spojeny (vznik, změna nebo zánik právního vztahu, tj. oprávnění a povinnosti), jsou v souladu s normami práva⁵⁵.

Právní události, které mají za následek skončení pracovního poměru jsou:

- a) smrt zaměstnance,
- b) smrt zaměstnavatele,
- c) uplynutí sjednané doby,
- d) dosažení věkové hranice.

8.1 Smrt zaměstnance

Jak už jsem konstatoval výše, jedním ze základních pojmových znaků pracovního poměru je, že zaměstnavatel je povinen konat práci osobně. Z toho vyplývá, že smrt zaměstnance má za následek skončení pracovního poměru.

Peněžitá práva zaměstnance a zaměstnavatele po smrti zaměstnance upravuje ust. § 328 ZP. Peněžitě nároky zaměstnance vůči zaměstnavateli jeho smrtí nezanikají. V případě smrti zaměstnance je třeba řešit nevypořádané nároky mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, resp. jeho pozůstalými. Ve srovnání s občanskoprávní úpravou dědictví zde existují některá specifika chránící zaměstnance, resp. jeho rodinné příslušníky:

- mzdové a platové nároky zaměstnance do výše trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku přecházejí postupně na jeho manžela (manželku), děti a rodiče, jestliže s ním žili v době jeho smrti ve společné domácnosti. Mzda se vyplácí přímo těmto osobám. Předmětem dědictví se mzdové a platové nároky stávají, není-li těchto

⁵⁵ Srov.: Gerloch, A.: Teorie práva. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 149

osob, obdobně jako částky mzdy přesahující trojnásobek průměrného měsíčního výdělku;

- peněžitá práva zaměstnavatele zanikají smrtí zaměstnance, s výjimkou práv, o kterých bylo pravomocně rozhodnuto nebo která byla zaměstnancem před jeho smrtí písemně uznána co do důvodů i výše, a práv na náhradu škody způsobené úmyslně.

8.2 Smrt zaměstnavatele

Smrtí fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, základní pracovněprávní vztah zaniká, což neplatí při pokračování v živnosti (§ 342 odst. 1 ZP).

K zániku pracovněprávního vztahu nedochází již samotnou smrtí zaměstnavatele, ale až dnem, kdy osoby uvedené v § 13 odst. 1 písm. b), c) a e) zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání ve znění pozdějších předpisů (dědicové a pozůstalý manžel nebo partner, i když není dědicem, je-li spoluvlastníkem majetku používaného k provozování živnosti) nebo osoby, které by mohly pokračovat v poskytování zdravotních služeb podle zákona o zdravotních službách – zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování prohlásí, že nebudou v živnosti pokračovat nebo marně uplyne lhůta 3 měsíců, v níž výše uvedené osoby mohly pokračovat.

Jestliže se výše uvedené osoby rozhodnou v živnosti zemřelého zaměstnavatele pokračovat, dochází k přechodu práv a povinností jeho zaměstnanců na tyto osoby. Pokud však oznámí, že v živnosti pokračovat nehodlají nebo nechají marně uplynout lhůtu 3 měsíců, dojde k zániku pracovněprávních vztahů. Zaměstnanci, jehož pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti takto zanikly, vystaví na jeho žádost krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa činnosti zaměstnavatele potvrzení o zaměstnání, a to na základě dokladů předložených tímto zaměstnancem. Nárok na odstupné nevzniká.

8.3 Uplynutí doby

Uplynutí doby je právní událostí, která má za následek pouze skončení pracovních poměrů platně sjednaných na dobu určitou. Tento pracovní poměr však může skončit i před

uplynutím sjednané doby všemi ostatními způsoby, o kterých jsem se výše zmínil a to jak právními úkony, tak právními událostmi. Pokud byla doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen podle § 65 odst. 1 ZP upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem. Jde ovšem o lhůtu pořádkovou.

Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, podle § 65 odst. 2 ZP platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Znamená to, že pracovní poměr původně sjednaný na dobu určitou se ze zákona mění v pracovní poměr na dobu neurčitou. Někdy vznikají pochybnosti o tom, jak vysvětlit pojem „s vědomím zaměstnavatele“. K tomu chci poznamenat, že je postačující, aby práce byla konána s vědomím nejbližšího nadřízeného zaměstnance (Nejvyšší soud ČR 21 Cdo 2080/2001, SJ č. 1/2003, str. 27).

Pro skončení pracovního poměru na dobu určitou neplatí žádná ochranná doba. Znamená to, že uplynutím sjednané doby končí pracovní poměr např. i v případě, že se jedná o těhotnou zaměstnankyni nebo o zaměstnance dočasně práce neschopného, pokud se smluvní strany pracovního poměru nedohodnou jinak.

Právě jednoduché skončení pracovního poměru na dobu určitou je důvodem toho, že je zaměstnavateli často uzavírán a možno říci někdy i preferován před pracovním poměrem na dobu neurčitou. Proto bych se chtěl věnovat tomuto důležitému institutu pracovního práva – jímž **pracovní poměr na dobu určitou** nepochybně je – v rámci výkladu o skončení pracovního poměru právní událostí, již je uplynutí sjednané doby.

Ještě v nedávné době se pracovní poměr na dobu určitou uzavíral především v případech, kdy z povahy práce a z okolností jejího výkonu bylo zřejmé, že potřeba určité pracovní činnosti je pouze přechodná, popřípadě krátkodobá – jako je tomu například u sezónních prací, dále při nárazově zvýšené potřebě množství práce v případě mimořádné zakázky atd. Rozšířené je využití pracovního poměru na dobu určitou i v situaci, kdy zaměstnavatel potřebuje zastoupit zaměstnance z důvodu jeho dočasné pracovní neschopnosti, dále zaměstnankyni na mateřské dovolené, nebo zaměstnankyni či zaměstnance na rodičovské dovolené.

Takováto specifická úprava pracovního poměru na straně jedné nepochybně pomáhá zaměstnavateli pružně reagovat na změny a zvláštnosti organizace práce na jednotlivých

pracovištích, na straně druhé je však spojena i s nižší úrovní sociální jistoty zaměstnance a není vyloučeno ani její zneužívání. Proto se také pracovní poměry na dobu určitou považují za „prekérní zaměstnání“⁵⁶. Jako typický příklad zneužívání této právní úpravy je možno uvést opakované uzavírání krátkodobých pracovních poměrů na dobu určitou (tzv. řetězení⁵⁷), ke kterému docházelo v minulosti – zejména při zaměstnávání žen ve fertilním věku.

Směrnice Rady č. 1999/70 ES o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS ukládá členským státům, aby přijaly v národním zákonodárství opatření, jímž by se uvedeným negativním jevům zabránilo. České pracovní právo zvolilo jako obecně platné opatření omezení doby trvání pracovního poměru ve spojení s určitou regulací počtu opakovaně uzavřených pracovních poměrů na dobu určitou.

Nový zákoník práce v původním znění umožňoval sjednání pracovního poměru na dobu určitou nejvýše na dobu 2 let. Opakovaně sjednat pracovní poměr na dobu určitou mezi týmiž subjekty sice připouštěl, ovšem jestliže mezi těmito pracovními poměry neuplynulo alespoň 6 měsíců, nesměla celková doba jejich trvání překročit stanovenou dobu 2 let. Z této úpravy byly stanoveny výjimky, a to především pro pracovní poměry sjednávané k zastupování zaměstnance dočasně nepřítomného pro překážky v práci, nebo z vážných pracovních důvodů, případně vyplývajících ze zvláštního zákona.

S účinností od 1.1.2012 přinesla koncepční novela zákoníku práce významnou změnu. Podle ustanovení § 39 odst. 2 může být pracovní poměr na dobu určitou sjednán až na dobu 3 let. Jeho uzavření může být opakováno ještě dvakrát, případně může být uzavřený pracovní poměr na dobu určitou ještě dvakrát prodloužen. Každé uzavření dalšího pracovního poměru na dobu určitou nebo jeho prodloužení může být sjednáno také na dobu nejdéle 3 let. Znamená to, že doba trvání pracovních poměrů na dobu určitou může dosáhnout nepřetržitě až devíti let. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba tří let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

⁵⁶ Pod. též: Novotný, Z.: Skončení pracovního poměru a flexibilita pracovněprávních vztahů, in Barancová, H., Olšovská, A. (eds.), *Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru*, Plzeň, Aleš Čeněk, 2013, str. 49

⁵⁷ K otázce řetězení pracovních poměrů podrobněji: Jakubka, J.: Řetězení pracovních poměrů, *Práce a mzda* č. 9/2003

Uvedená právní úprava byla v teorii a hlavně v praxi pracovního práva dosti kritizována. Novelou zákoníku práce uskutečněnou zákonem č. 155/2013 Sb. byl v ustanovení § 39 za odstavec 3 vložen nový odstavec 4, který zní:

Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

- a) bližší vymezení těchto důvodů,*
- b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,*
- c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,*
- d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.*

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.

Jak stanoví § 37 odst. 5 zákoníku práce, sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

Trvání pracovního poměru uzavíraného na základě ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce celkem na dobu 9 let jistě překračuje délku řady pracovních poměrů uzavřených na dobu neurčitou. Nepochybně také vytváří pevnější vazbu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, než je tomu u pracovních poměrů na dobu neurčitou, které skončily po relativně krátké době trvání. Pokud skončily z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, mají zaměstnanci nárok na odstupné. Zaměstnanci, kteří skončili pracovní poměr na dobu určitou, byť trval například 9 let, nárok na odstupné nemají.

Je sice pravdou, že zaměstnanec uzavírající pracovní poměr na dobu určitou si musel být vědom toho, že uplynutím sjednané doby pracovní poměr skončí a nárok na odstupné mu nevznikne, avšak přesto se nabízí otázka, zda nedochází k určitému znevýhodňování zaměstnanců, kteří uzavřeli pracovní poměr na dobu určitou.

Pracovní poměr na dobu určitou je poměrně výrazným flexibilním vztahem, avšak zaměstnanci poskytuje nižší úroveň sociální jistoty. Zaměstnavateli nevzniká řada povinností, které jsou spojeny s rozvázáním pracovního poměru jak po věcné, tak po formální stránce. Končí-li pracovní poměr uplynutím sjednané doby, zaměstnavatel není omezen existencí zákonných výpovědních důvodů taxativně vymezených v § 52 zákoníku práce, nemusí přihlížet k osobní situaci zaměstnance, jako je například těhotenství, mateřství, nemoc atd. Zaměstnavateli ani nevzniká povinnost vyplatit zaměstnanci odstupné.

Pracovní poměr na dobu určitou umožňuje zaměstnavateli skončit pracovní poměr jednodušším a méně nákladným způsobem, než je tomu u pracovního poměru na dobu neurčitou. Současně je možno poukázat na to, že zaměstnavatel není omezen v možnosti rozvázat pracovní poměr na dobu určitou před uplynutím sjednané doby za stejných podmínek jako je tomu u pracovního poměru na dobu neurčitou.

Z výše uvedeného se dá usoudit, že současná právní úprava pracovního poměru na dobu určitou a její aplikace v praxi do značné míry znevýhodňuje zaměstnance, kteří mají uzavřený pracovní poměr na dobu určitou, ve srovnání se zaměstnanci činnými v pracovním poměru na dobu neurčitou⁵⁸.

8.4 Dosažení věkové hranice

V praxi bývá dosti často diskutována otázka, zda dosažení určité věkové hranice má za následek skončení pracovního poměru, případně dokonce zda dosažení určitého věku (zejména věku důchodového) není důvodem k jednostrannému rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

⁵⁸ K pracovnímu poměru na dobu určitou pod. též: Pavlátová, J.: Skončení pracovního poměru a nárok na odstupné, in Barancová, H., Olšovská, A. (eds.), Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru, Plzeň, Aleš Čeněk, 2013, str. 154 až 157

Dosažení věkové hranice zásadně není právní událostí, která by měla za následek skončení pracovního poměru. Není ani výpovědním důvodem pro zaměstnavatele - § 52 ZP obsahující taxativní výčet výpovědních důvodů ze strany zaměstnavatele - žádný takový výpovědní důvod neobsahuje.

Výjimku zde tvoří některé právní předpisy – zejména zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů. Jak stanoví § 21 odst. 1 písm. f) tohoto zákona, funkce státního zástupce zaniká 31. 12. kalendářního roku, v němž státní zástupce dosáhne věku 70 let. Obdobně zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích, ve znění pozdějších předpisů stanoví v § 94 písm. a), že funkce soudce zaniká uplynutím kalendářního roku, v němž soudce dosáhl věku 70 let.

V minulosti platila tato výjimka i pro učitele a vědecké pracovníky vysokých škol. Podle zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů, končil pracovní poměr učitelů a vědeckých pracovníků vysokých škol uplynutím školního roku, v němž dosáhli věkové hranice 65 let – pokud jejich pracovní poměr neskončil z jiných důvodů dříve. Děkan fakulty však mohl se souhlasem akademického senátu fakulty pracovní poměr prodloužit.

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, tuto úpravu nepřevzal.

9. Způsoby skončení pracovního poměru v některých zvláštních případech

9.1 Úřední rozhodnutí

Případy skončení pracovního poměru na základě rozhodnutí příslušných orgánů tvoří poslední skupinu právních způsobů skončení pracovního poměru. Jsou upraveny v § 48 odst. 3 ZP. V praxi jsou dosti ojedinělé, protože se týkají pouze cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti.

Pokud pracovní poměr neskončil již jiným způsobem, končí:

- a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
- b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
- c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání podle zvláštního právního předpisu (zelená karta) anebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu (modrá karta).

Může nastat situace, kdy je zaměstnanci odňato povolení k zaměstnání v ČR proto, že zaměstnání bylo vykonáváno v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání. Takovou osobu už nemůže zaměstnavatel nadále legálně zaměstnávat.

9.2 Skončení pracovního poměru založeného jmenováním

Jsem si vědom toho, že skončení pracovního poměru založeného jmenováním není samostatným způsobem skončení pracovního poměru, který by byl uveden v § 48 ZP, přesto bych mu rád věnoval pozornost, protože v jeho právní úpravě platí určité odchylky.

Vedoucí zaměstnanci, kteří jsou jmenováni na pracovní místo v případech uvedených v § 33 odst. 3 ZP, mohou být příslušným orgánem uvedeným v § 33 odst. 4 ZP z takového místa rovněž odvoláni nebo se ho mohou sami vzdát.

Je-li zaměstnavatelem jiná právnická osoba uvedená v § 33 odst. 3 ZP (např. obchodní společnost) nebo fyzická osoba, bude pracovní poměr i u vedoucích zaměstnanců zakládán pouze pracovní smlouvou. S vedoucími zaměstnanci na zákonem určených vedoucích místech může být sjednána možnost odvolání, jestliže je zároveň dohodnuto, že se zaměstnanec může tohoto místa vzdát. Takováto dohoda o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího místa může být součástí pracovní smlouvy nebo manažerské smlouvy, ale je možno ji uzavřít i samostatně.

V takovýchto případech může odvolání vedoucího zaměstnance provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou výlučně zaměstnavatel. Odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa je možné z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Nesouhlasí-li odvolaný zaměstnanec s tímto opatřením, nemůže se obrátit na soud. Soudy totiž nepřezkoumávají důvodnost odvolání, zabývají se pouze dodržením formálních náležitostí tohoto úkonu.

Podle § 73a ZP odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně, jinak by bylo neplatné a musí být doručeno druhému účastníku pracovněprávního vztahu. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.

Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance však pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel je povinen mu navrhnout jeho další pracovní zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Pokud však zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci nemá nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zároveň platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) ZP. Odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách však náleží pouze v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

Zároveň je nutno zdůraznit, že po čas výpovědní doby vzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele. Zaměstnanci tak náleží až do skončení pracovního poměru náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.⁵⁹

Někdy vznikají v praxi pochybnosti o tom, zda vedoucího zaměstnance, s nímž byla sjednána možnost ho z vedoucího místa odvolat, i možnost, aby se tohoto vedoucího pracovního místa vzdal, je nutné před dáním výpovědi odvolat. K tomu mohu odkázat na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2011 sp. zn. Cdo 4447/2010, jehož právní věta zní:

„Také pracovní poměr se zaměstnancem, kterého může zaměstnavatel z jeho vedoucího pracovního místa odvolat, nebo který se může svého vedoucího pracovního místa vzdát, lze platně rozvázat výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu, že se vedoucí zaměstnanec stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele, nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, nebo o jiných organizačních změnách, i když zaměstnanec nebyl předtím ze svého pracovního místa odvolán a ani se dříve svého pracovního místa nevzdal⁶⁰.“

⁵⁹ Ke skončení pracovního poměru založeného jmenováním pod. též: Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: op. cit. v pozn. č. 12, str. 171 - 176

⁶⁰ Pod. též: Bukovjan, P.: Je nutné vedoucího zaměstnance před dáním výpovědi odvolat?, Práce a mzda č. 2/2012, str. 51 a 52

10. Povinnosti zaměstnavatele při skončení pracovního poměru

Při skončení pracovního poměru má zaměstnavatel vůči svému zaměstnanci některé povinnosti, z nichž těm nejdůležitějším chci věnovat pozornost v této kapitole. V případech stanovených zákoníkem práce je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout odstupné, při každém skončení pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, a pokud o to zaměstnanec požádá, vydá mu i pracovní posudek.

10.1 Odstupné

10.1.1 Zákonné odstupné

Odstupné jakožto jednorázové peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem, představuje určitou formu odškodnění zaměstnance za ztrátu zaměstnání, kterou nezavinil⁶¹.

Odstupné se poskytuje zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů. V případech, kdy to zákon stanoví, je zaměstnavatel povinen vyplatit odstupné v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru bez ohledu na to, zda zaměstnanec, jemuž bylo odstupné poskytnuto, nastoupí do nového zaměstnání, zda začne soukromě podnikat či zda se po skončení pracovního poměru stane poživitelem starobního důchodu. Takovéto skutečnosti nejsou rozhodující, protože odstupné není formou hmotného zabezpečení pro určité období po skončení pracovního poměru.

Ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce výslovně stanoví, že zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné. Přesto v praxi stále dochází k pochybnostem o tom, zda nárok na odstupné vzniká pouze při rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo i při rozvázání dohodou. Zde je nutno zdůraznit, že právní forma skončení pracovního poměru není důležitá, rozhodující je důvod, pro který pracovní poměr končí. Nárok na odstupné tedy vzniká i v případě rozvázání pracovního poměru dohodou.

⁶¹ Do 31. 5. 1994 bylo odstupné upraveno samostatným zákonem č. 195/1991 Sb., o odstupném poskytovaném při skončení pracovního poměru. Tento zákon byl zrušen novelou zákoníku práce v roce 1994. S účinností od 1. 6. 1994 byla touto novelou úprava odstupného zakotvena přímo v zákoníku práce.

Odstupné je právem zaměstnance, které je – stejně jako ostatní práva zaměstnanců – vyplývající z pracovního poměru – soudně vymahatelné.

V minulosti byla výše odstupného poskytovaného z důvodů zakotvených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce – tj. z organizačních důvodů – stanovena jednotně a činila nejméně trojnásobek průměrného výdělku zaměstnance. Tato skutečnost byla oprávněně kritizována zejména ze strany zaměstnavatelů, a proto koncepční novelou zákoníku práce došlo s účinností od 1. 1. 2012 k významné změně – výše odstupného je závislá na délce doby zaměstnání.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně:

- a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než jeden rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,
- d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 ZP.

Pro vysvětlení uvádím, že pokud by v období uvedeném v písmenu d) došlo k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, má např. zaměstnanec, který pracoval u zaměstnavatele alespoň 2 roky, právo na odstupné ve výši nejméně šestinásobku jeho průměrného výdělku (3 + 3).⁶²

Pro účely odstupného se za dobu trvání pracovního poměru považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

⁶² K otázkám odstupného pod. též: Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: op. cit. v pozn. č. 12, str. 151 a násl.

Nový způsob stanovení výše odstupného považuji za správný. Přesto bych rád uvedl, že dle mého názoru mohlo být uvažováno i o poněkud odlišném způsobu odstupňování – rozdíly mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců co do délky trvání jejich pracovního poměru by mohly být větší a mohly by více zohledňovat déletrvající pracovněprávní vztahy u zaměstnavatele.

Inspirací by mohla být slovenská právní úprava, která přiznává trojnásobek průměrného měsíčního výdělku zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trval u zaměstnavatele alespoň 5 let⁶³.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP, tj. kdy zaměstnanec již nesmí konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání, ohrožení touto nemocí nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice, náleží odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Pokud se však zaměstnavatel zcela zproští své odpovědnosti za pracovní úraz podle § 367 odst. 1 ZP, odstupné zaměstnanci nepřísluší.

Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci odstupné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

Ještě poznámka ke vztahu odstupného a podpory v nezaměstnanosti. Novelou zákona o zaměstnanosti došlo ke změně ustanovení § 44b tohoto zákona. Odložení poskytování podpory v nezaměstnanosti se již neváže na vznik práva na odstupné, ale na jeho výplatu. Nevypacení odstupného při skončení zaměstnání nebo v nejbližším výplatním termínu po jeho skončení povede k poskytnutí kompenzace od Úřadu práce uchazeči o zaměstnání za podmínek a ve výši stanovených v § 44b odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti.

Nevypacením odstupného při skončení pracovního poměru se zaměstnavatel podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, dopouští přestupku – v případě, že se jedná o fyzickou osobu - § 12 odst. 1. Jde-li o právnickou osobu, jedná se o správní delikt - § 25 odst. 1. V obou těchto případech lze udělit zaměstnavateli pokutu.

⁶³ Pod. též: Bělina, M., Pichrt, J.: Nad návrhem zákoníku práce (včetně vazby na návrh nového občanského zákoníku), Právní rozhledy č. 17/2011, str. 613

Dosavadní výklad o odstupném se týkal pouze tzv. zákonného odstupného, tj. odstupného, na které vzniká nárok ze zákona. Je však možno poskytovat i smluvní odstupné, a to v souladu se zásadou soukromého práva „co není zakázáno, je dovoleno“.

10.1.2 Smluvní odstupné

Smluvní odstupné musí být vždy vyšší nebo může být poskytnuto i z jiných důvodů než odstupné zákonné. Sjednání nároku na odstupné z jiného důvodu je vždy ve prospěch zaměstnance, není stanoven žádný nejnižší limit tohoto odstupného, který by měl být dodržen. Vyplývá to i z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2012, sp. zn. Cdo 732/2011. Smluvní odstupné může být dohodnuto v pracovní smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, rovněž může být sjednáno v kolektivní smlouvě nebo může být stanoveno vnitřním předpisem zaměstnavatele. Odchylná úprava výše odstupného je možná vůči všem zaměstnancům, popř. jen vůči zaměstnancům některým – zpravidla podle délky doby zaměstnání.

Někdy mají zaměstnavatelé snahu poskytnout zvýšené odstupné zaměstnancům v závislosti na jejich věku – starším zaměstnancům ve vyšších částkách. V tomto případě by však šlo o diskriminaci z důvodu věku.

Pokud zaměstnanec, jemuž bylo po skončení pracovního poměru vyplaceno odstupné, začne opět vykonávat práci v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti u dosavadního zaměstnavatele před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je podle § 68 ZP povinen zaměstnavateli odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit. Byl-li např. pracovní poměr rozvázán výpovědí nebo dohodou z důvodu nadbytečnosti a zaměstnanec dostal odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, musel by toto odstupné nebo jeho poměrnou část vrátit, jestliže by nastoupil zpět do zaměstnání k témuž zaměstnavateli v průběhu následujících 3 měsíců. Zaměstnavatel ovšem není povinen vrácení odstupného vyžadovat.

Povinnost vrátit odstupné se ovšem nevztahuje na výkon práce na základě dohody o provedení práce. V souladu se soudní judikaturou se za opětovný nástup zaměstnance do

zaměstnání u dosavadního zaměstnavatele nepovažuje nástup u jiné organizační složky státu, než na kterou by v důsledku rozhodnutí o organizační změně přešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu. Byl-li tedy např. se zaměstnancem ministerstva rozvázán pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů a tento zaměstnanec, který obdržel odstupné, nastoupí do zaměstnání u jiné organizační složky státu (např. u soudu), stal se sice opět zaměstnancem státu, avšak odstupné vracet nemusí. (NS 21 Cdo 2525/2004, SJ č. 11/2005, str. 854).⁶⁴

10.2 Potvrzení o zaměstnání

Potvrzení o zaměstnání (v praxi nazývané jako „zápočtový list“) je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci při skončení jakéhokoli základního pracovněprávního vztahu, tj. nejen po skončení pracovního poměru, ale i právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce. Kromě údajů o zaměstnání, druhu konaných prací a dosažené kvalifikaci v něm uvede další skutečnosti stanovené v § 313 odst. 1 ZP.

Jestliže při skončení zaměstnání zaměstnavatel nesplnil svou povinnost a zaměstnanci potvrzení o zaměstnání nevydal, odpovídá mu za škodu, která mu v souvislosti s ním vznikne. Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1491/2002 je nutné považovat za takovou škodu i ušlý zisk zaměstnance, s nímž byl rozvázán pracovní poměr, pokud s ním nový zaměstnavatel neuzavřel pracovní poměr z toho důvodu, že mu nepředložil potvrzení o zaměstnání.

Údaje rozhodné pro posouzení nároku na poskytnutí podpory v nezaměstnanosti podle ust. § 39 až 57 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení (§ 313 odst. 2 ZP).

⁶⁴ K odstupnému pod. též: Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek, J.: op. cit. v pozn. č. 12, str. 154 - 155

10.3 Pracovní posudek

Pokud zaměstnanec požádá zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek), je zaměstnavatel povinen do 15 dnů zaměstnanci tento posudek vydat; zaměstnavatel však není povinen vydat mu jej dříve, než v době 2 měsíců před skončením jeho zaměstnání.

Na základě ust. § 314 odst. 1 ZP jsou pracovním posudkem veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce. Informace o soukromém životě zaměstnance do pracovního posudku nepatří.

Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, je zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.

Potvrzení o zaměstnání je zaměstnavatel povinen vydat při skončení pracovněprávního vztahu vždy, pracovní posudek pouze tehdy, pokud o to zaměstnanec požádá.

Obdobně jako u potvrzení o zaměstnání i v případě nevydání pracovního posudku nebo nepravdivých údajů, které v něm byly uvedeny, se může zaměstnanec domáhat na zaměstnavateli náhrady škody spočívající v ušlém zisku, nebyl-li přijat do nového zaměstnání s tím, že jeho pracovní posudek je nepříznivý a byly v něm uvedeny nepravdivé údaje. Vyplývá to i z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 5. 4. 2007, sp. zn. 21 Cdo 1478/2006.

Jestliže zaměstnanec s obsahem potvrzení o zaměstnání nebo pracovního posudku nesouhlasí, může se podle § 315 ZP domáhat ve lhůtě 3 měsíců ode dne, kdy se o jejich obsahu dozvěděl, u soudu, aby bylo zaměstnavateli uloženo přiměřeně je upravit.

Takových soudních sporů není mnoho. Chtěl bych upozornit na jeden, protože si myslím, že z rozsudku velmi dobře vyplývá, jak postupovat a co posuzovat v případě, že zaměstnanec s pracovním posudkem nesouhlasí. Předmětem sporu byl obsah pracovního posudku a dále bylo třeba posoudit, co se rozumí „přiměřenou“ úpravou obsahu pracovního posudku zaměstnavatelem na základě žaloby podané zaměstnancem. Příslušná právní úprava je zakotvená v ustanoveních § 314 a 315 zákoníku práce.

V souvislosti se skončením pracovního poměru vydal zaměstnavatel zaměstnanci na jeho žádost pracovní posudek. Zaměstnanec zaměstnavatele požádal, aby vydaný pracovní posudek doplnil o text, který sám navrhl. Požadoval např., aby v pracovním posudku bylo výslovně uvedeno, že „rozhodnutí přijímal samostatně, ve správních řízeních rozhodoval vzhledem k okolnostem i s přihlédnutím k podnětům z okolí vždy s vědomím vlastní odpovědnosti za výsledek, že žádné jím podepsané rozhodnutí dosud nebylo úspěšně soudně napadeno za jeho nesprávný úřední postup, že při své práci dával důraz na řádnou skupinovou spolupráci, podle potřeby i spolupráci týmovou“ atd.

Zaměstnavatel sice vydal nový, doplněný pracovní posudek, ale převzal do něho zaměstnancem navržený text jen zčásti; s tímto postupem zaměstnanec nesouhlasil, požadoval doplnění v celém rozsahu navrhovaný text a nakonec z tohoto důvodu podal žalobu k soudu.

Argumentace zaměstnavatele a nižších soudů byla taková, že právo zaměstnance na přiměřenou úpravu obsahu pracovního posudku nelze chápat tak, že by tato možnost zcela bezbřehá a zaměstnavatel byl povinen veškeré zaměstnancem požadované změny jeho slovy do posudku převzít; vypracování posudku je svěřeno zaměstnavateli a ten je oprávněn ho vypracovat svými slovy v rozsahu, který zvolí; jiná by byla situace, jestliže by posudek například neobsahoval žádné hodnocení zaměstnance a omezil se jen na několik málo stručných vět použitelných univerzálně na jakéhokoli zaměstnance; o takový případ se však nejedná. Žalobní návrh je nepřiměřený a neopírá se o žádný rozumný závažný důvod, proč by měl být pracovní posudek doplňován podle návrhu bývalého zaměstnance.

V odůvodnění rozhodnutí soudu bylo uvedeno, že v posuzované věci nenamítá bývalý zaměstnanec jako žalobce nesprávnost tohoto posudku a netvrdí ani, že by posudkem vznikla škoda, nebo že by byl posudek zpochybňován či shledán nedostatečným některým z potenciálních zaměstnavatelů. Při úvaze o tom, zda je právní povinností zaměstnavatele vyhovět zaměstnanci a v pracovním posudku, který není nesprávný uvést v celém rozsahu „nesporný“ text navrhovaný zaměstnancem, je třeba mít na zřeteli, že právo zaměstnance požadovat úpravu posudku o pracovní činnosti není neomezené; nelze přehlížet, že předpokladem ochrany zaměstnance podle ustanovení § 315 zákoníku práce je skutečnost, že posudek o pracovní činnosti, který byl povinen zaměstnavatel vyhotovit, je nesprávný.

Dovolání zaměstnance ve věci úpravy obsahu pracovního posudku není opodstatněné a jeho žaloba se zamítá.

Právní věta z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013. sp. zn. 21 Cdo 1362/2012 zní:

„Přiměřenou úpravu posudku o pracovní činnosti lze požadovat jen v případě, je-li nesprávný, zejména ve vztahu k uváděným skutečnostem, k hodnocení činnosti zaměstnance vztahující se k výkonu jeho práce, anebo hodnotí-li skutečnosti, které nemají vztah k výkonu práce zaměstnance.

Je-li posudek o pracovní činnosti z tohoto hlediska správný (zaměstnanec mu z hlediska jeho obsahu nevytýká žádnou nesprávnost), zaměstnavatel sice může na žádost zaměstnance posudek dále doplnit, zákon mu však takovou právní povinnost neukládá.“

Na závěr této kapitoly ještě chci připomenout další dvě povinnosti, které má zaměstnavatel vůči zaměstnanci při skončení pracovního poměru.

Jak už jsem uvedl výše, podle bodu 11 přílohy k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. uvedeným zaměstnancům poskytne pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání. Zaměstnavatel je rovněž povinen poskytnout zaměstnanci v případě skončení pracovního poměru náhradu mzdy či platu za nevyčerpanou dovolenou. Náhradu mzdy či platu za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou nelze poskytnout, protože tato dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně.

Závěr

Cílem mé práce bylo především rozebrat právní úpravu jednotlivých způsobů skončení pracovního poměru, zejména právních úkonů – a to v širším kontextu. Snažil jsem se rovněž poukázat na některé problémy jak právní úpravy samotné, tak na problémy vznikající při její aplikaci v praxi. Vycházel jsem hlavně ze soudní judikatury, která je v této oblasti početná. Mým cílem bylo rovněž poukázat na nejdůležitější změny, které do právní úpravy skončení pracovního poměru a souvisejících otázek přinese nová soukromoprávní úprava.

Pozornost jsem věnoval i pojetí pracovního práva a také vztahu pracovního práva a občanského práva, kdy vztah mezi zákoníkem práce a občanským zákoníkem je postaven na principu subsidiarity. V současné době je předmětem zvýšeného zájmu nejširší odborné veřejnosti v oblasti pracovního práva nejen nový občanský zákoník, ale také tzv. změnový zákon k novému občanskému zákoníku, který nabude účinnosti dnem 1. 1. 2014. Tímto zákonem, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva bude novelizována řada zákonů včetně zákoníku práce.

Skončení pracovního poměru patří nepochybně mezi nejdůležitější instituty pracovního práva, v zákoníku práce je mu věnována velká pozornost. Zejména jednostranné právní úkony – od 1.1. 2014 právní jednání - ze strany zaměstnavatele směřující ke zrušení pracovního poměru, jsou upraveny velmi podrobně. Je tomu tak proto, že mohou významně ovlivnit sociální postavení zaměstnance a zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance může v některých případech do určité míry ovlivnit i činnost zaměstnavatele. V úpravě skončení pracovního poměru se projevuje ochranná funkce pracovního práva, již jsem také věnoval pozornost. Ta se sice vyvíjí, ale stále se jedná o nejvýznamnější funkci pracovního práva.

V posledních letech se velmi diskutuje o tzv. flexicuritě, kdy na straně jedné se zdůrazňuje nutnost flexibility právní úpravy skončení pracovního poměru především v zájmu zaměstnavatele a jeho postavení v podmínkách tržní ekonomiky, na straně druhé se projevuje snaha o zajištění stability pracovněprávních vztahů zaměstnanců, kteří dobře plní své povinnosti, hledají se nové formy zaměstnání.

Ve své práci věnuji pozornost i tzv. koncepční novele zákoníku práce uskutečněné zákonem č. 365/2011 Sb., která nabyla účinnosti dnem 1. 1. 2012 a přinesla dosti významné změny – některé pozitivní, některé poněkud diskutabilní.

Za pozitivní považuji změnu spočívající v odstupňování výše odstupného při skončení pracovního poměru poskytovaného z důvodu organizačních změn podle délky zaměstnání u zaměstnavatele, u něhož zaměstnanec končí pracovní poměr. De lege ferenda by bylo možné uvažovat o výraznějším odlišení zaměstnanců podle délky jejich zaměstnání u zaměstnavatele, u něhož končí pracovní poměr, což by ovlivnilo i výši odstupného v závislosti na délce trvání zaměstnání.

Naopak za poněkud diskutabilní považuji novou úpravu dohody o rozvázání pracovního poměru, pokud jde o uvedení důvodů vedoucích k tomuto rozvázání. Pro zaměstnance mohou být důležité nejen s ohledem na poskytnutí odstupného, ale i s ohledem na výši podpory v nezaměstnanosti, která se snižuje, není-li v dohodě uveden vážný důvod rozvázání pracovního poměru. Podle předchozí právní úpravy byl zaměstnavatel povinen v dohodě důvody směřující k rozvázání pracovního poměru uvést, pokud to zaměstnanec požadoval. V současné době již zaměstnavatel tuto povinnost nemá.

Problematický je – dle mého názoru – i nový výpovědní důvod zakotvený v ust. § 52 písm. h) ZP, kdy za porušení veřejnoprávní povinnosti následuje soukromoprávní sankce. Jde o závažný zásah do dosavadní právní úpravy, kdy povinnosti zaměstnanců měly vždy vazbu na výkon pracovní činnosti. Je umožněno postihnout jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele porušení jiných právních předpisů než těch, které se vztahují k vykonávané práci.

Občasné diskuse o možnosti výpovědi bez uvedení důvodu – byť s vyšším odstupným – považuji v současnosti za diskutabilní. Domnívám se, že zejména v regionech s vysokou nezaměstnaností by takováto výpověď mohla být využívána možná až příliš často. Spíše bych se přikláněl k názoru, že by mohlo být uvažováno o zkrácení výpovědní doby z dosavadních nejméně 2 měsíců na nejméně 1 měsíc pro obě smluvní strany.

Podle mého názoru je úprava skončení pracovního poměru v českém pracovním právu v zásadě vyhovující. Za problém považuji zejména skutečnost, že jak zaměstnavatelé, tak i

zaměstnanci ji buď neznají, nebo ji záměrně obcházejí. Nejsou výjimečné ani případy, kdy zaměstnavatel si „sám stanoví podmínky pro rozvázání pracovního poměru“. Jistě by byla na místě důslednější kontrola dodržování pracovněprávních předpisů ze strany příslušných orgánů – inspektorátů práce.

Hodnotit, jak se v praxi osvědčí změny, které do právní úpravy pracovněprávních vztahů přinesly nový občanský zákoník a změnový zákon a zejména, jak se tyto změny projeví v aplikační praxi, je zatím zcela předčasné. Velmi důležitá bude především rozhodovací praxe soudů. Spolu s novým občanským zákoníkem její význam výrazně vzroste. Na příslušnou soudní judikaturu si však jistě musíme ještě několik let počkat.

Za závažný problém současného pracovního práva považuji jeho snad až příliš dynamický vývoj. Nový zákoník práce, tj. zákon č. 262/2006 Sb., který nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2007, byl již cca třicetkrát novelizován. Často se měnící právní úprava přináší problémy. I když jsem si vědom toho, že určité změny jsou nutné. Zákoník práce je předmětem velké pozornosti právnické i neprávnické veřejnosti. Vyhovět zájmům sociálních partnerů, resp. zaměstnavatelů a zaměstnanců, není vůbec snadné.

Resumé

The purpose of my rigorosum thesis is to analyze the issue of termination of employment in relation to the recodification of private law. The thesis reflects changes brought to the Labour Code since the 1st of January 2014 by the recodification of private law. I have chosen this topic primarily because it is closely connected with every individual of working age regardless of whether the individual is an employee or an employer. In my opinion, the issue of termination of employment in relation to the recodification of private law is highly topical.

There is one more important reason supporting my opinion expressed in the previous sentence. Termination of employment in general represents an important social event in the life of every individual of working age.

The thesis consists of ten chapters, each dealing with a different aspect connected with termination of employment itself or termination of employment in relation to the recodification of private law. Some chapters are divided into subchapters.

Chapter One deals with the conception of labour law, its function and sources. The chapter is subdivided into subchapters dealing respectively with the conception of labour law, functions of labour law – protective and organizational, sources of labour law, general questions, constitutional basis of labour law, labour law regulation, sources of EU law, collective agreement and internal normative acts of an enterprise.

Chapter Two entitled “Relationship between labour and civil law” contains the description of the delegation principle, subsidiarity principle, basic principles of employment relationships, public order and the Labour Code since the 1st of January 2014.

Chapter Three consists of subchapters focusing on parties to employment, the right of a statutory representative of a minor under 16 to instantly terminate the minor’s basic employment relationship, the content of employment and the object of employment.

Chapter Four describes the main documents of international law and EU law relating to the rights of employees during their employment and their protection regarding its termination. Subchapters deal with the UN, the International Labour Organization, the Council of Europe and the European Union.

Chapter Five deals with basic principles of termination of employment in Czech labour law.

Chapter Six describes juridical acts aimed at the termination of employment relationship. This chapter is subdivided into subchapters dealing with the general issues of juridical acts, invalidity of employment acts before and after the 1st January 2014, agreement to terminate employment, elements of such agreement, grounds for termination of employment by agreement, the concept and elements of a notice, notice period, notice by an employer, notice by an employee, protective period, instant termination of employment, its concept and elements, instant termination of employment by the employer, instant termination of employment by the employee, termination of employment during the probationary period, delivery of written documents, participation of trade unions in the termination of employment and mass termination of employment.

Chapter Seven focuses on invalid termination of employment. Subchapters analyze the invalid termination by an employer and the invalid termination by an employee.

Chapter Eight deals with so called legal events aimed at the termination of employment. This chapter is structured into four subchapters focused on the death of an employee, death of an employer, passage of time and attaining the qualified age.

Chapter Nine describes the modes of termination of employment in certain special cases. Two subchapters are called “Administrative decisions” and “Termination of employment instituted by appointment”.

Chapter Ten focuses on the duties of an employer relating to the termination of employment. The chapter is divided into subchapters dealing with a severance pay, statutory redundancy pay and work performance report.

At the end of my rigorosum thesis I evaluate efficiency of the existing legal regulation and provide several *de lege ferenda* suggestions.

Seznam zkratk

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (Všeobecný rakouský občanský zákoník)
č.	číslo
čl.	článek
ČR	Česká republika
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
LSP	Listina základních práv a svobod
MOP	Mezinárodní organizace práce
násl.	následující
NOZ	nový občanský zákoník
NS	Nejvyšší soud
odst.	odstavec
OSN	Organizace spojených národů
OZ	občanský zákoník
písm.	písmeno
resp.	respektive
Sb.	Sbírka
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
SJ	soudní judikatura
sp. zn.	spisová značka
str., s.	strana
tzv.	takzvaný
ust.	ustanovení

z.	zákon
ZP	zákoník práce

Seznam použité literatury

➤ Monografie, komentáře, učebnice

BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru, Plzeň, Aleš Čeněk, 2013

BARANCOVÁ, H.; SCHRONK, R.: Pracovní právo, 1. vyd., Bratislava, Sprint, 2007

BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 2. vyd., Praha, C.H. Beck, 2004

BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 5. vyd., Praha, C. H. Beck, 2012

BĚLINA, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář 1. vyd., C.H. Beck, 2008

BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář 1. vyd., Praha, C.H. Beck, 2012

DVOŘÁK, J., ŠVESTKA, J., ZUKLÍNOVÁ, M. a kol.: Občanské právo hmotné. Svazek 1. Díl první, Obecná část. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013

GALVAS, M. a kol.: Pracovní právo, 2. vyd., Brno, Masarykova univerzita; Doplněk, 2004

GERLOCH, A.: Teorie práva. 6. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013

HŮRKA, P. a kol.: Pracovní právo, 1. vyd., Plzeň, Aleš Čeněk, 2011

HŮRKA, P.: Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání, Praha: Auditorium, 2009

MADAR, Z. a kol.: Slovník českého práva, 3. vyd., Praha: Linde, 2002

MALÝ, K. a kol.: Dějiny českého a česko-slovenského práva do roku 1945, Linde Praha a.s., 1999

POTOČNÝ, M., ONDŘEJ, J.: Mezinárodní právo veřejné. Zvláštní část, 5. vyd., Praha: C.H. Beck, 2006

ŠTANGOVÁ, V., ZACHARIÁŠ, J.: Nad pracovní právními vztahy, Orac, Praha, 1997

ŠTANGOVÁ, V.: Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010

ŠTEFKO, M.: Pracovní právo v kontextu občanského práva, Auditorium, Praha 2012

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J.: Zákoník práce. Komentář., Praha, Wolters Kluwer ČR, 2012

VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., RANDLOVÁ, N., HŮRKA, P., DOLEŽÍLEK, J.: Zákoník práce. Komentář., 4. vyd., Praha, Wolters Kluwer, 2013

➤ **Články z odborných periodik a sborníků**

BARANCOVÁ, H.: Medzinárodnoprávne, európske a národné súvislosti skončenia pracovného pomeru a základné ľudské práva, in.: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru, Plzeň, A. Čeněk 2013

BĚLINA, M., PICHRT, J.: Nad návrhem novelizace zákoníku práce (včetně vazby na nový občanský zákoník), Právní rozhledy č. 17/2011

BEZOUŠKA, P.: Závislá práce, Právní rozhledy č. 16/2008

BUKOVJAN, P.: Skončení pracovního poměru pro sledování internetu v pracovní době, Práce a mzda č. 10/2012

BUKOVJAN, P.: Úprava obsahu pracovního posudku, Práce a mzda č. 9/2013

GREGOROVÁ, Z.: Skončení pracovního poměru v mezinárodních a evropských dokumentech a česká právní úprava, Právník č. 2/2007

JAKUBKA, J.: Řetězení pracovních poměrů, Práce a mzda č. 9/2003

MATEJKA, J., ŠTEFKO, M.: Osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jako definiční znak pracovněprávních vztahů – stručná komparativní analýza pohledem informační společnosti, Právník č. 8/2012

MORÁVEK, J.: Skončení pracovního poměru v kontextu nového občanského zákoníku, in: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru, Plzeň, A. Čeněk, 2013

NOVOTNÝ, Z.: Skončení pracovního poměru a flexibilita pracovněprávních vztahů, in: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru, Plzeň, A. Čeněk, 2013

PAVLÁTOVÁ, J.: Skončení pracovního poměru a nárok na odstupné, in: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Práva zamestnancov a skončenie pracovného pomeru, Plzeň, A. Čeněk, 2013

PICHRT, J.: Aktuální otázky skončení pracovního poměru a s ním související spory (z pohledu české právní úpravy) in: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Práva zaměstnanců a skončení pracovního poměru, Plzeň, A. Čeněk, 2013

ŠUBRT, B.: Propouštění zaměstnanců a jiné pracovněprávní nástroje řešení ekonomické krize, Práce a mzda č. 11/2009

VYSOKAJOVÁ, M.: Změny v zákoníku práce v souvislosti s novým občanským zákoníkem, Rekodifikace & praxe č. 7/2013

VYSOKAJOVÁ, M.: Změny pracovněprávních předpisů od 1. 1. 2012, Právní fórum č. 4/2012

Skončení pracovního poměru v souvislosti se soukromoprávní rekodifikací

Abstrakt

Tématem mé rigorózní práce je „Skončení pracovního poměru v souvislosti se soukromoprávní rekodifikací“. Toto téma jsem si zvolil hlavně proto, že se dotýká každého člověka v produktivním věku, ať už působí jako zaměstnanec nebo zaměstnavatel.

Právní úprava skončení pracovního poměru nepochybně patří mezi nejdůležitější oblasti pracovního práva. Je to stále velice aktuální téma. Tuto skutečnost dokládá i početná judikatura soudů všech stupňů. Nutno podotknout, že i v rámci judikatury Nejvyššího soudu České republiky stále přibývají nová rozhodnutí z oblasti problematiky skončení pracovního poměru.

V mé rigorózní práci se zaměřuji hlavně na rozbor právní úpravy všech způsobů skončení pracovního poměru, zejména právních jednání, tj. dohody o rozvázání pracovního poměru, výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru a zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Zabývám se i problémy, ke kterým dochází při aplikaci právní úpravy v praxi, vycházím zejména ze soudní judikatury. Zvolené téma rozebírám v širších souvislostech - pozornost věnuji i příslušným dokumentům mezinárodního a unijního práva.

Důraz kladu na změny, které do zákoníku práce přinese od 1.1. 2014 soukromoprávní rekodifikace.

V závěru hodnotím platnou právní úpravu skončení pracovního poměru a uvádím i dílčí náměty de lege ferenda.

Termination of employment in relation to the recodification of private law

Abstract

My rigorosum thesis deals with the “Termination of employment in relation to the recodification of private law”. I have chosen this topic mainly because it is connected with every individual of working age regardless of whether the individual is an employee or an employer.

Legal regulation of the termination of employment undoubtedly belongs to the most important spheres of labour law. The issue is highly topical. That fact is presented by a high number of judicial decisions of courts of all instances. It is necessary to remark that the number of judicial decisions of the Supreme Court of the Czech Republic dealing with the termination of employment is increasing.

In my rigorosum thesis I focus first and foremost on the analysis of legal regulation of all ways of termination of employment – especially legal acts – i.e. an agreement to terminate employment, notice of termination of employment, instant termination of employment and termination of employment during the probationary period. I deal with the matter of application of the legal regulation in legal practice mostly based on judicial decisions. I analyse the chosen topic extensively including necessary documents of international and EU law.

I emphasize changes being brought to the Labour Code since the 1st of January 2014 by the recodification of private law.

At the end I evaluate efficiency of the existing legal regulation of termination of employment and provide several *de lege ferenda* suggestions.

Název práce v anglickém jazyce

Termination of employment in relation to the recodification of private law

Klíčová slova

nezaměstnanost – unemployment

porušování povinností – violation of duties

povinnosti zaměstnanců – employee duties

pracovní poměr – labour relationship

rekodifikace - recodification

skončení pracovního poměru – termination of employment

soukromé právo – private law

zaměstnanec – employee

zaměstnanost – employment

zaměstnavatel – employer